

Decreto 330

CÓDIGO DE TRABAJO

Revisado y Actualizado con sus Reformas.
Comentado con las Normas Internacionales de Trabajo

Por Alejandro Argueta R.







"...Que Dios os dé fuerzas para defenderlo" [*]

[*] *Palabras finales del discurso pronunciado por el presidente de la República, Doctor Juan José Arévalo, en el acto de entrega del Código de Trabajo al pueblo de Guatemala el 1 de mayo de 1947 en el parque central de la Ciudad Capital.*

UGT

Unión Guatemalteca de Trabajadores

Con el propósito de contribuir para la divulgación de la legislación laboral y su efectiva aplicación se distribuye esta versión del borrador de la segunda edición del Código de Trabajo comentado por Alejandro Argueta R.

Esta obra, cuya primera edición se conoció en 2005, ha sido enriquecida por observaciones de trabajadores, operadores de justicia, abogados, activistas y estudiantes de Derecho. El autor pretende, próximamente, editar esta segunda versión adjuntando importantes sugerencias para relacionar la ley ordinaria con las normas internacionales que protegen y promueven los principios y derechos fundamentales del trabajo establecidos en 1998 por la OIT.

Inicialmente esta versión del borrador de la segunda edición se ha utilizado en procesos de capacitación a miembros de organizaciones sindicales. Ahora se distribuye en versión PDF a todo el público para que sea utilizado electrónicamente o a través de una impresión que respete la referencia al autor.

Esperamos recibir comentarios, críticas y sugerencias que permitan mejorar el producto final de esta relevante edición del Código de Trabajo. Si usted desea enviar comentarios puede hacerlo a la siguiente dirección: consulnej@gmail.com.

Guatemala, noviembre de 2011.

ABREVIATURAS

ACSJ	Acuerdo de Corte Suprema de Justicia.
AG	Acuerdo Gubernativo.
CADH	Convención Americana de Derechos Humanos.
CC	Código Civil Decreto Ley No. 106 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.
CETFDM	Convención Eliminación Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo.
Co.Co.	Corte de Constitucionalidad.
CPCM	Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley No. 107 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.
CP	Código Penal. Decreto No.17-73 del Congreso de la República de Guatemala.
CPP	Código Procesal Penal Decreto No. 51-92 del Congreso de la República de Guatemala.
CPR	Constitución Política de la República.
CR	Congreso de la República.
CSJ	Corte Suprema de Justicia.
CT	Código de Trabajo Decreto No. 330 del Congreso de la República de Guatemala.
DCR	Decreto del Congreso de la República.
DGPV	Dirección General de Previsión Social.
DGT	Dirección General de Trabajo.
DL	Decreto Ley.
DOR	Diario Oficial de la República.
DP	Decreto Presidencial.
DRL	Departamento de Registro Laboral.
DT	Derecho del Trabajo.
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos.
G-IGSS	Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
IGT	Inspección General de Trabajo.
JD-IGSS	Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

JPTPS	Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social.
LOE	Ley del Organismo Ejecutivo Decreto No. 114-97 del Congreso de la República de Guatemala.
LOJ	Ley del Organismo Judicial. Decreto No. 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.
LPINA	Ley de Protección Integral de la Niñez y de la Adolescencia Decreto No. 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
PACADH	Protocolo Adicional A La Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo De San Salvador".
RGT	Reglamento General de Tribunales, Acuerdo No.36-2004 de la Corte Suprema de Justicia.
RGHST	Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo Acuerdo Gubernativo de fecha 28 diciembre 1957.

Autor:
Alejandro Argueta Ramírez

Coordinadora de Edición:
Silvia Trujillo Bennett

Diseño de portada y diagramación
Debbie M. Trujillo Bennett

Esta edición es para fines de formación sindical y académica. Es una versión que aún se encuentra en revisión por lo que tiene calidad de borrador, no es, por lo tanto, una obra final.

DECRETO NÚMERO 330

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,

CONSIDERANDO:

Que es urgente e inaplazable emitir un Código de Trabajo que regule sobre bases de bien entendida equidad las relaciones entre patronos y trabajadores y que por ser ésta una de las más trascendentales reformas hasta ahora emprendidas en Guatemala conviene, desde ahora, adoptar todas las medidas conducentes a garantizar su feliz aplicación a nuestro medio;

CONSIDERANDO:

Que la más eficaz de esas medidas consiste en la determinación de una norma ideológica, precisa y uniforme que tanto sirva para deslindar el campo de aplicación del Derecho de Trabajo del que es propio del Derecho Común, como para guiar obligatoriamente por los buenos principios a las autoridades encargadas de administrar e interpretar el Código de Trabajo, a patronos y a trabajadores;

CONSIDERANDO:

Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente;

b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

c) El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad" propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo: lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y lo

segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

f) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece, los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas; que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad;

CONSIDERANDO:

Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de Tribunales de trabajo y previsión Social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera; y que igualmente es necesario crear un Ministerio especializado en materias de trabajo y previsión social a fin de que el Organismo Ejecutivo pueda resolver con acierto los problemas que van a surgir con motivo de la operación y desarrollo de la Legislación social; y

CONSIDERANDO:

Que otras de las medidas mencionadas en el considerando inicial consisten en que todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional; en que la aplicación del Código de Trabajo se haga con toda la firmeza que las circunstancias exijan, pero también con toda la prudencia que demandan las actuales condiciones sociales por que atraviesa el país, entre las que se destacan el problema del crecido analfabetismo, la falta de integración al conjunto de la nacionalidad de grandes masas indígenas, la relativa inexperiencia que hay en Guatemala sobre cuestiones de trabajo y otras más que sería largo enumerar; y, fundamentalmente, que la administración e interpretación de la legislación de trabajo debe realizarse con criterio eminentemente técnico para dar confianza y estímulo al capital y al trabajo por ser ambos, los dos factores básicos en que descansa la estructura democrática nacional;

POR TANTO,

DECRETA:

El siguiente

Código de Trabajo [1]

TITULO PRIMERO

CAPITULO ÚNICO

Disposiciones Generales

Artículo 1°— El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Artículo 2°— (R) Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. [2]

R. Este párrafo, DP 570.

(R) Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de

[1] El DCR 1441 publicado en el Diario Oficial de la República de Guatemala el 16 de junio de 1961 introdujo importantes reformas al Decreto Legislativo 330. Debido a la gran cantidad de reformas realizadas en 1961 el CR tomó la decisión de "*refundir*" todo el contenido del CT y publicarlo nuevamente en el DOR. Sin embargo es importante tener presente que el DCR 1441 no derogó el DCR 330, simplemente introdujo reformas que son indicadas en esta edición del CT a través de la referencia correspondiente.

El DCR 1441 no derogó el DCR 330 por lo siguiente:

a. En la parte declarativa del decreto (en el "por tanto") el Congreso de la República de esa época indicó: "con las reformas que se le introducen, el Código de Trabajo queda así:…"; en consecuencia la voluntad legislativa nunca fue cambiar de código sino dar entrada a cambios normativos para mejorar el código que ya existía para ese momento.

b. En el artículo II del capítulo segundo del título décimo octavo del DCR 1441, relativo a disposiciones finales y derogatorias del DCR 1441 se indica con claridad que los únicos artículos que se derogan del DCR 330 son los siguientes: 432, 433, 434 y 435. En consecuencia los artículos restantes que son idénticos al código aprobado en la época de la revolución continua vigente hasta el presente.

[2] El término empleador es un concepto general que hace referencia a cualquier persona, individual o jurídica, que contrata los servicios personales de otra persona independientemente de la forma en que estos servicios se prestan, es decir, es empleador el que contrata el trabajo subordinado o independiente de otra personal. El concepto patrono se utiliza específicamente cuando la relación de trabajo es de carácter subordinado o dependiente. Además, patrono tiene una connotación histórica con relación al trabajo subordinado y a los aspectos sociales y políticos que derivan del mismo.

A pesar de esto, es comúnmente aceptado identificar el término "*patrono*" con el de "*empleador*", su uso indistinto no genera ningún problema de interpretación de las normas laborales nacionales o internacionales cuando se hace referencia únicamente al concepto empleador ya que sus disposiciones (las de convenios, convenciones, tratados y declaraciones) se aplican a toda situación de trabajo incluyendo las que corresponden únicamente a los patronos y también a las más generales (trabajo independiente) en donde corresponde el concepto empleador.

derecho público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República. [3]

R. Este párrafo adicionado, DCR 1441.

Artículo 3°— (R) Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 4º— (R) Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores [4] y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. [5]

R. Este párrafo, DP 570.

(R) Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo. [6]

R. Este párrafo, DCR 1441.

---

[3] La referencia que en esta norma se realiza al artículo 119 corresponde a la CPR decretada el 2 de febrero de 1956. En la actualidad la referencia adecuada es el artículo 108 y 111 de la CPR vigente.

Se refiere a que la administración pública regula las relaciones laborales de los empleados y funcionarios públicos por medio de leyes de servicio civil propias para cada sector de la administración. Sin embargo es importante tomar en cuenta que el derecho común de estas leyes de servicio civil (administración central, municipal, etc.) es este Código de Trabajo cuando existen vacíos legales que requieran su aplicación supletoria.

[4] El artículo 7 del AG 8-80 define como "*reclutador*" a: "toda persona que se dedique, por una remuneración a actividades destinadas a colocar personas en un empleo en la agricultura o en la ganadería, o a buscar mano de obra para trabajos agrícolas; y comprende, también, a las personas generalmente designadas como intermediarios, contratistas, enganchadores o agentes de reclutamiento".

[5] Los representantes del patrono son trabajadores. Para ejercer sus funciones de representación es preciso que dichas facultades estén expresamente definidas en el contrato individual de trabajo o que hayan sido tácitamente aceptadas por el patrono cuando el trabajador que lo representa las ejerce de hecho.

[6] La determinación de quienes son los "representantes del patrono" en una empresa la realiza el propio empleador al suscribir el contrato individual de trabajo, también se pueden determinar este tipo de puestos de trabajo en el Reglamento Interior de Trabajo y, excepcionalmente, se puede hacer dentro de un proceso de Negociación Colectiva con el sindicato de trabajadores que pueda existir en la empresa del empleador.

Los contratos individuales de trabajo que entrañan la representación del patrono deben contener una cláusula expresa en donde se faculta al trabajador para representar al patrono. De esta forma puede acreditarse dicha representación ante la IGT tal y como lo regula el último párrafo del artículo 278 de este CT.

Por regla general un representante del patrono obliga directamente a éste, en sus relaciones con los trabajadores, sin embargo puede ser declarado solidariamente responsable del pago de una multa por violación a las leyes laborales cuando éstas se cometieron con su participación, así lo establece el artículo 271.c de este CT.

Artículo 5º— (R) Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. [7]

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios. [8]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 6°— (R) Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. [9]

---

[7] **Las Agencias de Colocación:** El convenio 96 de la OIT sobre Agencias Retribuidas de Colocación, ratificado por Guatemala el 3 de enero de 1953, regula el funcionamiento de este tipo de entidades que realizan funciones de intermediación y las define en el artículo 1 de la manera siguiente:

a) las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores;
b) las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera.

El artículo 3 de ese mismo convenio establece que las agencias de colocación con fines lucrativos deberán ser suprimidas en un corto plazo y sustituidas por un servicio público de empleo, por lo tanto la disminución de este tipo de agencias de colocación constituye un importante indicador la eficacia de la Política de Empleo impulsada por el Estado.

La aplicación de este convenio se complementa con las disposiciones contenidas en el AG 8-80 el cual reglamenta este convenio. En 1988 la CEACR emitió una observación sobre la aplicación de este convenio en Guatemala. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[8] La tercerización o subcontración laboral es una situación en donde una persona realiza una intermediación con el patrono real que recibe los beneficios del trabajo de las personas contratadas por el intermediario o empresa subcontratada. Para establecer concretamente la diferencia entre ambos: patrono e intermediario se utiliza el concepto de capital. Se entiende por capital la relación de control que ejerce el patrono sobre el proceso productivo de bienes y servicios. Ese control puede ser por medio de la estructura organizativa de la actividad, el suministro de insumos y materias primas, el control de calidad, la dirección del personal. La relación de capital existe con uno de estos elementos o con todos. Por eso la categoría de patrono se extiende a la persona que se beneficia del trabajo aunque los trabajadores hayan sido contratados por un intermediario. (ver último párrafo del artículo 81de este código).

[9] **Eliminación Del Trabajo Forzoso:** Esta norma reconoce la *LIBERTAD* de toda persona para elegir el trabajo que desee y para trabajar cuando lo desee. Esta Libertad de Trabajo se encuentra regulada

(R) No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen

como derecho o garantía individual en el artículo 43 de la CPR y como derecho social en el artículo 102.a de la CPR, es reconocida en los artículos 23.1 de la DUDH, 6 del PIDESC y 6.1 del PACADH.

Como valor humano fundamental la libertad de trabajo implica que toda persona puede elegir libremente el trabajo que desee y comprende también que no se le puede obligar a trabajar en contra de su voluntad. Obligar a una persona a trabajar en contra de su voluntad constituye trabajo forzoso. Nadie puede ser sometido a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad, artículo 4 de la CPR.

El trabajo forzoso u obligatorio se puede distinguir identificando los tres elementos básicos que lo definen:

a. La realización de un trabajo,
b. La persona que realiza el trabajo no se ha ofrecido voluntariamente para su ejecución,
c. La amenaza de sufrir una pena de cualquier tipo si la persona se niega a realizar el trabajo que le han exigido. Esta pena puede ser una amenaza que comprenda sufrir un daño físico o también ser despedido en forma directa.

Un ejemplo, muy evidente, de trabajo forzoso es obligar a las personas a realizar trabajo extraordinario (después de su horario de trabajo) bajo la amenaza de ser señalado como "poco colaborador" si se niega a realizarlo y someterlo a la pena del despido debido al ejercicio del derecho de libertad de trabajo que permite realizar o no el trabajo extraordinario.

Otras manifestaciones son la trata de personas, el sometimiento de trabajo por alimentos o para el pago de deudas.

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio constituye uno de los principios desarrollados en la Declaración de la OIT relativa los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Este principio está contenido en dos Convenios Fundamentales de OIT:

- Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso, ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989, y
- Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1959.

El contenido de estos convenios comprende: la definición de trabajo forzoso, el compromiso del Estado de Guatemala de suprimir toda forma de trabajo forzoso que se realice en su territorio, los casos de excepción establecidos para aquellas formas de trabajo obligatorio que no constituyen trabajo forzoso y una serie de disposiciones concretas con relación a la responsabilidad de las autoridades públicas frente al problema del trabajo forzoso. La aplicación de estos convenios puede ser orientada a través de las Recomendaciones número 35 y 36 de OIT.

Existen otras disposiciones internacionales, vigentes en Guatemala, que también prohíben el trabajo forzoso, entre estas: el artículo 6.2 y 3 de la CADH y los artículos 6.1 y 7.b del PACADH.

El AG 828-84 reglamenta las disposiciones legales para la aplicación del C105 de OIT y a través de las mismas se prohíbe toda forma de trabajo forzoso y establece la obligación de las autoridades públicas de sancionar a las personas que infrinjan esta prohibición.

Guatemala ha sido objeto de diferentes señalamientos sobre la existencia de variadas formas de Trabajo Forzoso, desde 1990 la CEACR ha publicado 14 observaciones con relación a la aplicación de los convenios 29 y 105 de la OIT y la Comisión de Normas de la CIT examinó en 1987 la situación particular de la existencia de formas de Trabajo Forzoso en Guatemala, Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

R. Estos dos primeros párrafo, DP 570.

(R) Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva. [10]

R. Este párrafo, DCR 1441.

Artículo 7º— Se prohíbe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo establecido fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a estas últimas, rigen las disposiciones de las leyes y reglamentos respectivos.

Artículo 8°— **(R)** Es libre el ejercicio del comercio en las zonas de trabajo y no puede cobrarse suma alguna por tal ejercicio. Quedan a salvo los impuestos, tasas y arbitrios establecidos legalmente.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se puede limitar o regular dicha libertad, si a juicio de las autoridades competentes, su ejercicio irrestricto perjudica el normal desempeño de las labores, los intereses de los trabajadores o los de la colectividad. [11]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 9º— Se prohíbe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores.

Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores, deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo se realiza en una región donde esté extendido el uso entre los trabajadores de algún dialecto indígena, dichas personas deben hablar también ese dialecto. [12]

---

[10] Esta norma establece la importante posibilidad de que un empleador o patrono, con el consentimiento del trabajador, puede ceder o enajenar los derechos que tenga sobre los contratos individuales de trabajo. Esta posibilidad permite realizar sustituciones temporales de patrono sin afectar los derechos de los trabajadores.

La enajenación de una empresa no requiere el consentimiento de los trabajadores en vista de que la misma se considera una sustitución definitiva de patrono y se regula por el artículo 23 de este CT. El consentimiento de los trabajadores solo es necesario cuando se realiza una sustitución patronal temporal.

[11] Esta norma se refiere a las actividades de comercio que pueden realizar terceras personas en un lugar de trabajo. No establece que, los trabajadores de una empresa, puedan realizar actividades de comercio durante su jornada de trabajo en vista que el tiempo efectivo de su trabajo tiene por objeto cumplir la prestación laboral para la cual han sido contratados y constituye una falta grave a sus obligaciones el utilizar el tiempo de su jornada de trabajo para realizar actividades ajenas al objeto del contrato de trabajo.

[12] **El Uso de Idiomas Mayas en las Relaciones Laborales:** En las relaciones laborales la dirección

Artículo 10. — Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Artículo 11. — Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.

Artículo 12. — (R) Son nulos ipso jure [13] y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera. [14]

---

del trabajo es una responsabilidad del empleador o patrono, sin embargo al ejercer el derecho de dirigir las labores de los trabajadores, el empleador debe respetar el derecho del trabajador a usar, en las comunidades lingüísticas que correspondan, su propio idioma Maya, Garífuna o Xinka, por lo tanto el empleador o su representante está obligado a dirigir las labores, en dichas comunidades lingüísticas, en el idioma de los trabajadores.

El reconocimiento que desde 1947 se realizó a través de esta norma se ha reforzado por las disposiciones contenidas en la CPR, en los Acuerdos de Paz Firme y Duradera y en el convenio 169 de la OIT, y en forma particular en el artículo 8 del DCR 19-2003.

[13] La expresión latina ***ipso jure***, utilizada varias veces en las normas de este código, sirve para informar con claridad que en estos casos la nulidad es declarada "por la ley misma" aun cuando no exista requerimiento o instancia de parte interesada. Esto implica que los actos o estipulaciones nulos son automáticamente sustituidos por las disposiciones legales correctas. No es necesaria la declaración judicial de nulidad para aplicar la norma correcta y evitar la aplicación de la disposición nula. Así debería proceder la autoridad de trabajo (inspector o juez). Por ejemplo: Si un trabajador decide renunciar al derecho de vacaciones y laborar en lugar de descansar para obtener un mayor salario, por mandato de la ley su renuncia al descanso es nula y subsiste el derecho de recibir vacaciones pagadas.

[14] **Sustitución de Cláusulas Nulas**: La correcta aplicación de las normas laborales depende, en gran medida, de la adecuada comprensión del contenido de esta norma que regula que todo acto o acuerdo (estipulación) en donde un trabajador renuncie, disminuya o tergiverse los derechos que las leyes establecen a su favor carece de valor legal. Esta misma disposición se encuentra contenida en el segundo párrafo del artículo 106 de la CPR.

En estas situaciones la nulidad es inmediata y el alcance de esta norma abarca a todo derecho laboral que se encuentre contenido en cualquier ley de trabajo: convenio o tratado internacional, ley ordinaria, ley reglamentaria o pacto colectivo de condiciones de trabajo; los derechos que establecen estas leyes laborales son conocidos como *"derechos sociales mínimos"* y las partes, empleador y trabajador, no pueden pactar absolutamente nada en contra del contenido de estos derechos.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 13. — (R) Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales. [15]

Algunas personas han interpretado, en forma equivocada, que los derechos sociales mínimos son únicamente los que se encuentran regulados en el artículo 102 de la CPR y que sólo estos derechos son irrenunciables para los trabajadores, sin embargo el texto de este artículo 12 del CT es claro al indicar que su alcance se refiere a todo derecho que provenga de cualquier ley sin establecer alguna excepción. Un ejemplo, muy importante, de la correcta interpretación del concepto de irrenunciabilidad se encuentra en la sentencia de la Co.Co. dictada dentro del expediente No. 760-99, Gaceta Jurisprudencial No. 55.

Las situaciones que pueden producir la nulidad de una estipulación y la aplicación automática de ley vigente son las siguientes:

- *Renuncia*: Es un acto a través del cual un trabajador desiste, en forma voluntaria, de un derecho que le pertenece. Esta norma establece que si un trabajador, a través de un acto o de una estipulación, renuncia o deja un derecho que ya le pertenecía, este acto de renuncia es nulo y no produce el efecto jurídico de dejar abandonado el derecho del trabajador, por lo tanto, el trabajador puede seguir exigiendo su cumplimiento ante un patrono a pesar de haber desistido o renunciado al mismo, por ejemplo cuando el trabajador firma un finiquito al final de su relación de trabajo por el pago parcial de sus prestaciones laborales y, al final del documento, declara que renuncia al derecho de reclamar cualquier saldo que estuviera pendiente de pago, este tipo de estipulación es "*nula ipso jure*" y permite al trabajador ejercer una acción judicial para reclamar el reajuste del pago de sus prestaciones laborales.
- *Disminución*: Es un acto a través del cual un trabajador limita el alcance de un derecho que le pertenece por mandato de la ley. Por ejemplo cuando un trabajador, a través de un documento, acepta ganar menos del salario mínimo diario porque su horario solamente es de 6 horas ordinarias al día. En este caso el trabajador ha aceptado una disminución del derecho a percibir su salario mínimo completo, por lo tanto esta declaración es "*nula ipso jure*" y no produce ningún efecto jurídico, en consecuencia el trabajador puede reclamar, si lo desea, el reajuste del pago de su salario mínimo.
- *Tergiversación: En* algunas ocasiones los empleadores suscriben acuerdos con los trabajadores a través de los cuales se da una interpretación forzada o errónea de las disposiciones contenidas en las leyes labores. Por ejemplo un empleador puede acostumbrar despedir cada año a los trabajadores y recontratarlos inmediatamente, esta práctica se utiliza con el fin de interrumpir la continuidad de la relación laboral y disminuir el monto de las prestaciones laborales del trabajador, aunque éste acepte dicho acuerdo el mismo es "nulo ipso jure" en vista que este acto constituye una tergiversación de lo estipulado en el artículo 82 incisos "c" y "d" de este CT en donde se declaran nula toda simulación de interrupción de la continuidad de la relación laboral.

Siempre que se realice un acuerdo o acto, entre empleador y trabajador, que contenga una renuncia, una tergiversación o una disminución de los derechos de los trabajadores contenidos en las leyes laborales vigentes en Guatemala, prevalecerán, en forma automática, lo dispuesto en la ley y el acuerdo que han suscrito o el acto realizado será "*nulo ipso jure*".

[15] **La Contratación de Personas Extranjeras:** La autorización para la contratación laboral de personas extrajeras es competencia del MTPS y se rige por ciertos principios:

- La autorización debe realizarse en coherencia con las disposiciones legales que establecen el principio de preferencia, según las proporciones establecidas en la ley, de los trabajadores

R. Este párrafo, DP 570.

Ambas proporciones pueden modificarse:

a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y

---

guatemaltecos sobre los trabajadores extranjeros que laboran en igualdad de condiciones.

- La garantía de esta preferencia se obtiene a través de una política, bajo la responsabilidad del MTPS, que impulse y establezca una adecuada capacitación técnica y formación profesional de los guatemaltecos.

El régimen legal que regula la contratación y las condiciones del trabajo de extranjeros en Guatemala es:

- Convenio 97 de la OIT sobre los Trabajadores Migrantes, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.
- Artículo 102.n de la CPR.
- AG 528-2003 "Reglamento de autorización del trabajo de personas extranjeras a empleadores del sector privado".
- AG del 17 de octubre de 1981 "Normas reglamentarias para la aplicación del convenio 97 relativo a los trabajadores migrantes".

Se puede autorizar la contratación de una persona extranjera, bajo el régimen de la contratación laboral, siempre y cuando haya ingresado legalmente al país. Según el artículo 15 del DCR 95-98 todo extranjero que ingrese al país en calidad de "visitante" o "turista" no puede ocupar ningún puesto de trabajo público o privado. Los extranjeros que tengan la calidad de "residentes temporales" o de "residentes permanentes" pueden, según el artículo 16 y 43 del DCR 95-98, trabajar en relación de dependencia siempre y cuando lo autorice previamente el MTPS.

Todo empleador de una persona extranjera está obligado a respetar las proporciones, en cuanto al número de trabajadores extranjeros y el monto de todos sus salarios, que establece la ley. El empleador también está obligado a comprometerse a pagar la cuota que establezca la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la capacitación de personal guatemalteco.

Todo trabajador extranjero que labore en Guatemala tiene los mismos derechos laborales que los trabajadores nacionales. Los siguientes convenios garantizan la igualdad de trato entre el trabajador extranjero y el trabajador nacional:

- El convenio 19 de la OIT sobre Igualdad de Trato en Accidentes de Trabajo, ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961, y
- El convenio 118 de la OIT sobre la Igualdad de Trato en Seguridad Social, ratificado por Guatemala el 4 de noviembre de 1963.

b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias, el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos.

(R) No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas.

R. Este párrafo, DCR 9-98.

Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan.

Artículo 14. — **(R)** El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidades, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2º. [16]

---

[16] **El Carácter de Orden Público de la Legislación Laboral Guatemalteca:** (ámbito personal de aplicación de la ley) Las leyes laborales, emitidas por el Congreso de la República, por el Organismo Ejecutivo o por cualquier otra autoridad con potestad legislativa laboral (por ejemplo: la Junta Directiva del IGSS), tienen carácter de normas de "*orden público*" esto quiere decir que su aplicación se debe realizar con independencia de la voluntad del empleador y del trabajador, su aplicación es forzosa en búsqueda del bien común. Los derechos laborales, que tienen como fuente la ley, constituyen derechos sociales mínimos que deben ser respetados por el empleador y por el trabajador. Todo acuerdo, como se indicó en el comentario realizado al artículo 12 de este CT, que se realice en contra del contenido de estos derechos mínimos es nulo "ipso jure".

Cualquier patrono o empleador que contrate a una persona, bajo el régimen de una relación laboral, debe observar todas las leyes laborales vigentes. Estas leyes pueden ser:

- Si son promulgadas por el congreso constituyen Decretos Legislativos y comprenden leyes de carácter ordinario. En este mismo nivel se encuentran las Normas Internacionales de Trabajo comprendidas en tratados o convenios, siempre que estos hayan sido ratificados por el Estado de Guatemala.
- Si son promulgadas por el Organismo Ejecutivo constituyen Acuerdos Gubernativos y contienen leyes reglamentarias.
- También existen otras disposiciones reglamentarias de observancia general que son promulgadas por la Junta Directiva del IGSS.

La única excepción a la aplicación de algunas de estas leyes es la considerada en este artículo con relación a los servidores públicos. Fuera de esta excepción todo empleador se rige por estas leyes. .

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero. [17]

Asimismo quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 14 "bis". — Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado crea para los trabajadores en general. [18]

Es un error considerar que las zonas francas están excluidas de la aplicación de estas leyes ya que no existe tal excepción. También se aplican a las misiones diplomáticas que contratan, en Guatemala, a personas bajo el régimen de una relación o contrato de trabajo (trabajadores locales), ya que las mismas no gozan de inmunidad ante las autoridades de Trabajo y Previsión Social, según lo establecen las siguientes disposiciones:

- Convención De Viena Sobre Relaciones Diplomáticas, ratificada por Guatemala a través del DL 103 del 5 de septiembre de 1963.
- DCR 86-73 " Ley del Ceremonial Diplomático de la Republica de Guatemala"

En la citada convención se establece, en el artículo 31, que los agentes diplomáticos gozan de inmunidad de la jurisdicción penal, civil y administrativa, pero no indica que gocen inmunidad ante las autoridades laborales, en este sentido el artículo 67 del DCR 86-73 establece que las Misiones acreditadas y sus funcionarios deben sujetar la contratación de personal guatemalteco y extranjero residente en Guatemala a las disposiciones legales sobre "trabajo y previsión social".

Para lograr el efectivo cumplimiento de la legislación laboral por parte de las empresas contratistas del Estado, se ha establecido la obligación de que en los contratos que se suscriban entre la empresa contratista y la Administración Pública se establezcan cláusulas laborales. Esta obligación también garantiza que la competencia entre empresas contratistas del Estado no disminuya la protección laboral de sus respectivos trabajadores con el objeto de ganar la licitación de contrato público.

La obligación de incluir cláusulas laborales en los contratos públicos celebrados entre empresas privadas contratistas del Estado de Guatemala se regula por el convenio 94 de la OIT sobre Cláusulas de Trabajo y por el AG del 17 de septiembre de 1981 "Normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 94, relativo a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas".

La aplicación del convenio 94 de la OIT se orienta a través de la Recomendación 84 de la OIT. La CEACR ha emitido tres observaciones con relación a la aplicación de este convenio en Guatemala, la primera en 1987, la segunda en 2002 y la tercera en 2004. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[17] Esta disposición establece que toda contratación de trabajadores que se realice en Guatemala para que la persona contratada realice el trabajo en el extranjero debe regirse por las leyes laborales guatemaltecas. Este es el caso de trabajadores que son contratados por empresas extranjeras para realizar labores en los países en donde se encuentran sus sedes e implica la migración del trabajador guatemalteco. Esta normativa está relacionada con los artículos 34 y 314.d de este CT.

[18] Esta norma tiene relación con el artículo 137 "bis" de este código y con el artículo 1 del C111 de OIT sobre la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación.

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 15. — Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común. [19]

Artículo 16. — En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras.

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

Artículo 17. — Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. [20]

---

[19] **Integración de la ley laboral:** Esta importante norma establece un sistema de integración de la ley para los casos en que un asunto, de carácter sustantivo, no se encuentre regulado en este CT. Es decir que exista una laguna legal que exige la integración de otras leyes para la adecuada regulación de esa situación que puede ser resuelta utilizando, inclusive, los principios y las normas del Derecho Civil, siempre y cuando se apliquen en forma integrada con los principios del Derecho del Trabajo; la costumbre, el uso local, si existen; y la equidad. Dos ejemplos:

a. La utilización de violencia para obligar a la renuncia del empleo (artículo 83 de este código). La violencia según el artículo del Código Civil es un vicio en la declaración de voluntad (consentimiento) y anula el negocio celebrado, en este caso, la renuncia del trabajador. El artículo 1257 y 1265 del Código Civil regulan esta situación. Cuando el patrono obliga al trabajador a renunciar bajo la amenaza de un "mal grave" como lo es perder todas sus prestaciones labores entonces esa renuncia puede ser anulada por el juez según esa circunstancia.
b. Los daños y perjuicios que produce el retardo del patrono en el pago de prestaciones dinerarias al trabajador (daños moratorios) debe ser indemnizado. Esto lo regula el artículo 1435 del Código Civil. Una prestación dineraria es: el salario por tiempo extraordinario, el aguinaldo, el bono anual, la bonificación incentivo, el salario ordinario, etc.

Estos casos se resuelven integrando las leyes civiles citadas con los principios del derecho del trabajo: la tutelaridad, el principio de realidad, etc. De esta manera se complementa la obligación de integrar las leyes establecida por los artículos de la LOJ.

[20] **La Interpretación de las Leyes Laborales:** Interpretar consiste en asignarle un significado al contenido de las leyes laborales. Esta importante operación tiene que realizarse a través de un procedimiento técnico-jurídico y no por simple intuición de la persona que interpreta la ley laboral. Si la interpretación de la ley es correcta, entonces la ley laboral será aplicada en forma correcta. Pero si una persona se equivoca al momento de interpretar la ley entonces la aplicación de la ley también será equivocada y esto perjudicará al trabajador y al empleador por igual.

Para realizar una correcta interpretación de la ley existen reglas que la propia ley establece con el objeto de evitar interpretaciones por intuición o por criterios personales. Este artículo 17 del CT

establece la "*regla general*" que debe utilizarse para la interpretación de todas las leyes laborales vigentes en Guatemala, a pesar de estar redactada en forma sencilla su contenido requiere un significativo análisis técnico para su correcta comprensión.

Para comprender esta regla general de interpretación es necesario relacionarla con el primer párrafo del artículo 10 de la LOJ ya que toda ley laboral debe ser interpretada según el significado de las palabras contenidas en su texto y de acuerdo a las definiciones que establezca el diccionario de la Real Academia Española según lo dispone el artículo 11 de la LOJ. Cada palabra deberá ser interpretada según el contexto en el cual se utiliza, hay que tomar en cuenta la función sintáctica de la palabra con relación a la totalidad de la frase u oración del texto de la norma laboral. Atender las disposiciones constitucionales al momento de interpretar una ley laboral quiere decir que no es posible asignar, al contenido de una ley laboral, un significado contrario a los derechos constitucionales, por ejemplo: el derecho a la vida, a la libertad, al respeto de la integridad física, a la igualdad, a la libertad de asociación, al derecho a la propiedad privada, etc.

Además de los tres elementos considerados en el primer párrafo del artículo 10 de la LOJ, este artículo 17 del CT agrega que, al momento de interpretar una ley laboral, debe tomarse en cuenta el interés de los trabajadores, entendiendo por tal interés el *"bien social tutelado"* en cada norma laboral en beneficio de los trabajadores considerados como un sector social. Este interés no ha sido definido como un interés individual de un trabajador en particular dentro de un conflicto laboral determinado. Por ejemplo el "interés de los trabajadores" contenido en el artículo 130 del CT es la protección de la salud del trabajador a través del otorgamiento de las vacaciones remuneradas, este bien social es el que hay que tomar en cuenta, fundamentalmente, al momento de interpretar esta norma laboral.

Este "*interés de los trabajadores"* puede tomarse en cuenta al momento de realizar la interpretación de cualquier norma laboral, siempre y cuando, su contenido este en conformidad con los intereses de la sociedad guatemalteca en su conjunto. Sin embargo este interés de los trabajadores no puede prevalecer sobre el interés social, es decir, bajo el modelo de estado liberal, la conveniencia o convivencia de la sociedad prevalece sobre intereses particulares gremiales para evitar el totalitarismo.

El artículo 10 de la LOJ regula claramente que cuando el contenido de una ley es claro no procede realizar interpretaciones en donde se invoque el "espíritu" de la ley o la "intención" que tal vez pudo tener el legislador al momento de promulgarla. Sin embargo hay situaciones en donde el contenido de la ley no es claro, hay ocasiones en que el legislador descuida la redacción adecuada de las normas produciendo serios obstáculos para una correcta interpretación.

Si al interpretar una ley laboral existe una situación de "*duda*" con relación al significado de su contenido o al alcance de la misma, entonces ésta se deberá aplicar en el sentido que más favorezca al trabajador, ya que así lo dispone el artículo 106 de la CPR. Este es un principio técnico del DT que se conoce como *"in dubio pro operario"*. Un aspecto importante de este principio, contenido en el artículo 106 de la CPR, es que se aplica a toda ley, reglamento o, inclusive, una disposición contractual.

Por alcance de una ley laboral se entiende como el ámbito de aplicación de la misma y puede ser: a) ámbito personal, que se refiere a las personas a las que se aplica la ley, b) ámbito espacial, que se refiere al territorio al cual se aplica la ley y c) ámbito temporal, que se refiere al período de vigencia de la ley que se está interpretando. Si la redacción de la ley no es clara y existe "*duda*" en cuanto al alcance de la misma entonces se debe interpretar en el sentido más favorable para el trabajador.

Finalmente, hay situaciones de vacío legal en donde el propio CT no contiene una disposición que pueda ser aplicada para resolver un caso particular, entonces debe procederse según lo establecido en el artículo 15 de este CT y realizar un proceso de "*integración de la ley*" para resolver adecuadamente el caso que presenta el problema de encontrarse ante un vacío legal. Cuando este vacío se produce en materia procesal laboral entonces la "*integración de la ley*" se realiza según lo que establece el artículo 326 de este CT.

TITULO SEGUNDO

Contratos y Pactos de Trabajo

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales y Contrato Individual de Trabajo

Artículo 18. — Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. [21]

---

[21] **Elementos de la Relación o Contrato de Trabajo:** Todas las personas tiene libertad para contratar de la manera que dicte su voluntad, a esto se le conoce como el principio de "libertad de contratación". Sin embargo en materia laboral, según lo que establece el artículo 14 de este CT, la voluntad individual del patrono y del trabajador se encuentra limitada por el contenido de las leyes laborales ya que estas tienen el carácter de orden público. Esta idea ha dado lugar a una conocida expresión, dentro del ambiente de los laboralistas, que dice: "*en materia laboral el contrato no es lo que las partes dicen, sino lo que la ley establece que debe ser*".

Por esta razón, si en el trabajo que realiza una persona se producen los cinco elementos que establece este artículo 18 del CT, entonces el contrato debe ser considerado como un "*contrato laboral*" aunque las partes le hayan dado otro nombre. Estos cinco elementos se definen de la siguiente manera:

- *Vínculo económico-jurídico*: Implica que debe haber una relación entre el empleador y el trabajador. Este vínculo laboral debe ser económico porque el objeto de las obligaciones recíprocas entre las partes comprende un beneficio económico para cada uno de los sujetos. Es un vínculo jurídico por que la definición de poderes y deberes de las partes se encuentran regulados por la ley.
- *Prestación personal del servicio*: La persona que presta el servicio personal (el trabajador) en una relación laboral no puede ser sustituida por otra dentro de la misma relación. Solamente los contratos de naturaleza civil o mercantil permiten que la persona que presta el servicio pueda ser, en algunas situaciones, sustituida por otra dentro de la misma relación contractual. En una relación laboral una persona que cubre el puesto de otra se le denomina "interino" y está contratado dentro una relación de trabajo diferente.
- *Dependencia continuada*: En una contratación de naturaleza jurídica laboral el trabajador se encuentra sometido a laborar dentro de la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría realizar su trabajo si el patrono no le proporciona todo lo necesario para la ejecución de sus laborales por ejemplo: materias primas, insumos e instrumentos. Por esta razón el artículo 61.d de este CT establece que es obligación del patrono proporcionar al trabajador todo lo necesario para realizar el trabajo. En una contratación civil o mercantil el empleador no está obligado a proporcionar instrumentos o materias primas a la persona que se ha comprometido a realizar un trabajo, ya que ésta labora por cuenta propia, esto quiere decir que debe tener su propia herramienta y proveerse así misma de los insumos o materias primas que necesite.
- *Dirección*: Dentro de las relaciones de trabajo, y únicamente dentro de éstas, el trabajador debe cumplir el "deber de diligencia" que consiste en la obligación de obedecer las instrucciones que el empleador le indique sobre la manera en que debe ejecutar las labores para las cuales ha sido contratado, esto se regula en el artículo 63.a de este CT. El trabajador también está obligado a someterse a la autoridad disciplinaria del patrono con respecto a todo lo que tenga relación el objeto de su trabajo. Estos dos aspectos comprenden la característica conocida como "dirección" y es propia de las relaciones

(R) En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.[22]

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.

R. Se adicionan estos tres párrafos, DCR 1441.

Artículo 19. — (R) Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. [23]

R. Este párrafo, DCR 1441.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios

---

laborales, en un contrato civil o mercantil de prestación de servicios personales no puede haber dirección ya que la persona que realiza el trabajo lo hace por cuenta propia, no recibe órdenes, ni tampoco puede estar sujeta al poder disciplinario del empleador.

- *Retribución*: Desde el punto de vista general todos los contratos pueden ser onerosos o gratuitos. Un contrato laboral debe de ser oneroso, esto quiere decir que el trabajador debe recibir a cambio de su trabajo un provecho o una retribución de cualquier clase o forma. Si la persona desea y acepta realizar sus labores en forma gratuita (por ejemplo: un voluntario) entonces la relación con el empleador no puede ser considerada como un contrato individual de trabajo.

La conocida categoría de "*subordinación*" comprende los conceptos de: dependencia continuada y dirección, que han sido explicados en este comentario.

[22] La circunstancia que el trabajador se dirija a sí mismo no invalida la relación de subordinación cuando existe dependencia continuada. Por eso este tipo de trabajadores gozan de todos los derechos laborales vigentes en el sistema jurídico.

[23] No es necesario que se firme un documento que contenga el contrato de trabajo para que existan derechos y obligaciones laborales, el simple inicio de la relación de trabajo determina la existencia y el perfeccionamiento del contrato individual de trabajo, por esa razón basta con iniciar la realización de las labores bajo condiciones de "*subordinación*" para que existan entre empleador y trabajador todos los derechos y obligaciones laborales que derivan de las leyes vigentes.

Todo empleador tiene la obligación de someter a los trabajadores a un examen médico con el objeto de establecer su aptitud para el trabajo antes de aceptarlos en la empresa. Esta obligación se establece en el artículo 5 del RGHST y por el artículo 1 del AG del 4 de febrero de 1982 que establece las "Normas reglamentarias relativas a los exámenes médicos de los trabajadores".

civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. [24]

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. [25]

---

[24] Existen situaciones en que el patrono y el trabajador han suscrito un contrato individual de trabajo y han establecido una fecha para que la relación de trabajo inicie, sin embargo puede suceder que una de las partes incumpla la obligación de iniciar la relación de trabajo en la fecha que se pactó, en estos casos la situación se resuelve aplicando las reglas contenidas en esta norma.

[25] **El disfraz de la relación de trabajo** (Simulación de la Relación Laboral): Esta norma regula el marco legal que determina la naturaleza jurídica de la "*relación de trabajo*" en Guatemala y constituye un importante elemento de dos Políticas Nacionales que deben estar diseñadas para generar "*Trabajo Decente"*:

- *La Política de Empleo*: Debido a que esta norma establece el criterio legal para diferenciar la contratación de servicios personales por cuenta propia o independiente de la contratación de servicios personales por cuenta ajena o subordinados. El trabajo subordinado, por cuenta ajena o asalariado, se realiza dentro del ámbito de la relación de trabajo, eso significa que se le aplican todas las leyes laborales vigentes en Guatemala. El trabajo independiente o por cuenta propia se regula por las leyes civiles o mercantiles. Todo empleador, a través de sus propias decisiones, puede generar empleo de uno u otro tipo, pero es importante que tenga claro el límite legal que establece esta diferenciación que tiene por objeto regular el mercado de trabajo.
- *La Política Social*: La determinación legal de la *"relación de trabajo"* establece el criterio jurídico para el acceso de los trabajadores subordinados o asalariados a los derechos y prestaciones sociales. Solamente la contratación laboral tiene derechos y prestaciones sociales, las contrataciones civiles o mercantiles no tienen derechos laborales.

La simulación de la relación o contrato de trabajo es un vicio, común entre varios empleadores, que consiste en realizar un fraude a la ley a través de aparentar una contratación civil o mercantil, por medio de la suscripción de contratos de esta naturaleza, para ocultar la "*relación de trabajo*" que verdaderamente existe con la persona contratada en condiciones de subordinación.

Los empleadores realizan esta simulación con el objeto de contratar a una persona en condiciones de subordinación, pero sin reconocer la existencia de los derechos y prestaciones sociales que obligatoriamente deben cumplirse dentro de una relación de trabajo. De esta forma, a través de un aparente contrato civil o mercantil, se defrauda el sistema social del régimen laboral de Guatemala y le proporciona al empleador una ventaja desleal frente a otros empleadores en vista de que obtiene una reducción de sus costos a base de un fraude de ley. (ver: artículo 4 de la LOJ).

Si el empleador exige, a la persona contratada a través de la simulación de una relación civil o mercantil, que se emita una factura contable a su favor, éste obtiene un beneficio económico adicional en forma ilegal, ya que el Impuesto al Valor Agregado (IVA) que se está declarando, y que no existe en realidad, disminuye el monto del IVA que el empleador debe entregar al fisco guatemalteco.

Un trabajador que ha firmado un contrato civil y mercantil, pero sus labores se realizan bajo las condiciones propias de una relación laboral, puede reclamar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la declaración de la relación laboral y el pago de todas sus prestaciones sociales, ya que esta norma indica que es obligatorio aplicar, en estos casos, las leyes y los principios relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

Artículo 20. — (R) El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: [26]

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; [27] y

b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. [28]

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimum de protección que este Código otorga a los

---

Esta estricta norma no limita la libertad del empleador de contratar los servicios de una persona bajo las condiciones propias de un contrato civil o mercantil siempre y cuando no exista subordinación en la ejecución del trabajo, lo que limita esta norma, es la intención del empleador de realizar un fraude de ley para obtener beneficios económicos ilegales que defraudan al trabajador, a la Política Social del Estado de Guatemala y, si se obliga al trabajador a extender factura, también se afecta a la Política Fiscal.

Esta protección también se encuentra regulada en el artículo 156 de este CT.

[26] Debido a que las leyes laborales son de carácter de "orden público" sus disposiciones se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo aunque las partes no hayan manifestado su voluntad de aceptarlas o de introducirlas en el acuerdo que celebren.

[27] Según el artículo 102.t de la CPR las normas que contienen los tratados y convenios internacionales en materia laboral (Normas Internacionales de Trabajo –NIT-) se aplican directamente dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco siempre y cuando estén ratificadas y comprendan mejores protecciones o condiciones para los trabajadores.

Las NIT son consideradas parte de los derechos sociales mínimos que gozan los trabajadores en Guatemala y por eso se incorporan automáticamente a todos los contratos individuales de trabajo. Le corresponde a la IGT la obligación de velar por el efectivo cumplimiento de las NIT según lo establece el artículo 15.5 del AG 242-2003.

[28] **Los Derechos Adquiridos:** Las condiciones de trabajo y prestaciones sociales que el empleador o patrono establece de forma voluntaria y que superan los derechos mínimos establecidos por la ley para el trabajador pueden ser considerados como "*derechos adquiridos*" y provienen de la buena fe, del uso o costumbre local. Estos derechos adquiridos se entienden incorporados al contrato individual de trabajo.

trabajadores. [29]

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: La materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono. [30]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 21. — Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus

[29] **La Modificación Individual de las Condiciones de Trabajo**: Los derechos adquiridos existen cuando el patrono o empleador, de buena fe o por costumbre, ha superado los derechos mínimos que establecen las leyes laborales. En este caso las condiciones de trabajo han sido modificadas para aumentar los beneficios de los trabajadores.

La modificación de las condiciones de trabajo para disminuir los derechos y prestaciones de los trabajadores es posible siempre y cuando el trabajador este de acuerdo con dicha modificación y que la reducción no se realice por debajo de los límites de los derechos mínimos establecidos en la ley. Esta situación se conoce como "modificación de contrato individual de trabajo" y debe ser documentada según lo regulado en el artículo 28 de este CT.

Es prohibido al empleador realizar una modificación, en forma unilateral sin consentimiento del trabajador, de las condiciones de trabajo. Si el empleador realiza una modificación en forma arbitraria puede ser objeto de una sanción según los términos del artículo 272.b de este CT y el trabajador puede darse por despedido en forma indirecta según lo establece el artículo 79.j de este CT.

[30] **Las Condiciones de Trabajo**: Consiste en la serie de elementos que determinan el entorno de una contratación individual de trabajo. Están determinadas por la ley laboral y por la voluntad de las partes. La ley establece las condiciones mínimas que todo contrato individual de trabajo contiene y las partes puede mejorar dichos límites mínimos a través de derechos adquiridos o a través de la Negociación Colectiva por ejemplo un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Esta norma establece cuales son las categorías de las condiciones de trabajo en todo contrato:

- *Materia u objeto*: Se refiere a la determinación de las labores que debe realizar el trabajador. Tiene que cumplir con estos requisitos: a) Debe estar determinado, eso quiere decir que el documento del contrato individual debe establecer en forma clara cuales son las labores que el trabajador debe realizar (ver: artículo 29.c de este CT; b) Debe ser lícito ya que no es válido un contrato que tenga por objeto la realización de actividades que estén prohibidas por la ley; y c) Debe ser posible, esto significa que la asignación de labores que hace el empleador debe ser humanamente posible de ser realizada, no tendría validez la determinación de un objeto imposible de realización, por ejemplo una meta de producción que por su volumen sea imposible de cumplir, para mayor referencia ver el artículo 88.b de este CT.
- *Forma o modo de desempeño:* Todo patrono tiene el derecho de dirigir las labores de los trabajadores y puede dirigir instrucciones para que las labores se realicen en la forma o el modo que necesite para la buena marcha de sus actividades.
- *Tiempo de realización*: Se refiere a la determinación del número de horas que comprenderá la jornada de trabajo (diurna, mixta o nocturna), así como la determinación del horario en que se realizaran las labores y si la jornada será continua o dividida en períodos.
- *Lugar de ejecución*: Las labores pueden realizarse en uno o en varios lugares, esto debe ser establecido por el patrono y el trabajador al momento de pactar las condiciones de trabajo.
- *Retribución*: Consiste en la determinación de la composición y monto del salario, del sistema de cómputo (unidad de tiempo, unidad de obra o participación en comisiones), del período y del lugar de pago.
-

fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

Artículo 22. — En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Artículo 23. — (R) La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido. [31]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 24. — La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

Artículo 25. — El contrato individual de trabajo puede ser: [32]

[31] **La Sustitución Patronal**: En las relaciones labores es posible que se sustituya al patrono en forma temporal o definitiva. La sustitución definitiva de patrono por motivo de la venta de una empresa no requiere el consentimiento de los trabajadores. La sustitución temporal de patrono sí requiere, según lo establecido en el último párrafo del artículo 6 de este CT, el consentimiento de los trabajadores.

En ambos casos de sustitución patronal rige el principio universal que el hecho de la sustitución no puede afectar los contratos de trabajo. Esto quiere decir que si una empresa cambia de titular o propietario el nuevo patrono no puede modificar en forma unilateral ninguna condición de trabajo o disminuir los derechos de los trabajadores fundamentándose en el hecho de que es un nuevo empleador. Incluso el cómputo de la continuidad de la relación laboral no puede verse afectado por una sustitución patronal, por ejemplo cuando una sociedad anónima es liquidada y pasa a todo su personal a una nueva sociedad anónima, este nuevo patrono no puede interrumpir el cómputo de la duración de la relación laboral de ningún trabajador y el tiempo que trabajaron para el patrono anterior tiene validez para el cálculo de sus prestaciones labores con el nuevo empleador.

Esta norma también establece la responsabilidad solidaria del patrono sustituido con el nuevo empleador frente a las obligaciones labores con los trabajadores. Esto significa que, durante los límites que establece este artículo, ambas personas son responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales frente a los trabajadores.

Los límites de la responsabilidad solidaria entre los patronos se establecen en función de: a) el momento en que ha nacido la obligación laboral que puede ser antes o hasta 6 meses después de la sustitución patronal y b) la responsabilidad solidaria no se aplica por actos cometidos exclusivamente por la voluntad del nuevo patrono, por ejemplo: si el nuevo patrono despide en forma directa e injustificada a un trabajador, dentro del límite de tiempo que establece esta norma, el patrono sustituido no es responsable solidario del pago de indemnización porque esta obligación ha nacido exclusivamente de un acto de la voluntad del nuevo patrono.

[32] **La Duración del Contrato o Relación Individual de Trabajo**: La ley permite al patrono y al

a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;

b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

---

trabajador pactar libremente la duración del contrato individual de trabajo. Por su duración los contratos individuales de trabajo pueden ser:

a) Indefinidos, cuando no tienen establecida una fecha de terminación, y
b) Temporales que pueden ser a plazo fijo o para obra determinada.

Toda contratación laboral se presume celebrada a tiempo indefinido a menos que las partes, patrono y trabajador, hayan establecido una estipulación (cláusula) o que exista una prueba expresa y lícita en contrario, en cuyo caso, la contratación será temporal.

Para pactar en forma válida una contratación temporal se necesita que exista una estipulación o una prueba que cumplan con dos requisitos (artículo 26 de este CT):

- Tiene que ser expresa, eso significa que el carácter temporal de una contratación laboral no puede presumirse, tiene que existir un documento o un medio de prueba que demuestre que la voluntad de ambas partes fue establecer una contratación temporal, y
- Tiene que ser lícita ya que solo puede pactarse contrataciones a plazo fijo o de obra determinada para labores accidentales o temporales del empleador, no sería valido denominar como temporal un contrato de trabajo para realizar las labores del giro principal (permanentes o continuas) al que se dedica el empleador, en este caso aunque se documente el acuerdo de ambas partes de que el contrato sea temporal la ley lo declara automáticamente como un contrato de trabajo a tiempo indefinido.

El empleador y el trabajador pueden pactar un contrato a plazo fijo estableciendo una fecha cierta para la terminación de la relación o pueden pactar que la relación terminará al momento en que se produzca la condición resolutoria que hayan establecido. Una condición resolutoria es un hecho futuro, pactado por las partes, que al momento de realizarse produce la terminación de la relación de trabajo. En el artículo 25 de este CT se establece como ejemplo de esta regla jurídica la culminación de una obra la cual opera como condición resolutoria del contrato de trabajo.

Un contrato para obra determinada es una contratación temporal que un empleador realiza con el objeto de que una persona le realice una obra específica y determinada. El hecho de que el pago del salario se calcula en forma alzada no significa que la contratación sea civil o mercantil.

Toda contratación temporal, plazo fijo u obra determinada, produce la obligación del empleador de pagar proporcionalmente las prestaciones laborales relativas a: bonificación anual, aguinaldo y vacaciones. En una contratación temporal el empleador está obligado a pagar indemnización únicamente cuando despida al trabajador sin causa justificada antes de que concluya el plazo o que termine la obra pactada. En este caso la indemnización se rige por las disposiciones contenidas en el segundo párrafo del artículo 84 de este CT.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

Artículo 26. — (R) Todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, ✕ [33] salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

R. Este artículo, DCR 570.

Artículo 27. — El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a) A las labores agrícolas o ganaderas; [34]

b) Al servicio doméstico;

c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales; y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

---

[33] Al realizar la reforma contenida en el DP 570 no se tomaron en cuenta las "Rectificaciones al Código de Trabajo" que fueron promulgadas previamente y que se encuentran contenidas en la Recopilación de Leyes con la referencia: página 248, fecha 23 de abril del año 1947. Por esa razón el primer párrafo de este artículo fue copiado con las erratas contenidas en el primer párrafo del artículo 26 del DCR 330. En estas rectificaciones se indica que la redacción correcta es tal y como aparece en esta edición.

[34] Según el artículo 10 del convenio 110 de la OIT se debe entregar al trabajador, que ha sido reclutado para la realización de trabajo agrícola o ganadero, una constancia escrita que haga constar las condiciones de trabajo que regirán su contratación. El contenido de esta constancia se establece en el artículo 3.2 del AG 103-84. Si la contratación del trabajador agrícola es temporal la constancia escrita que establece este artículo del CT también debe contener la información que regula el artículo 4 y 7 del AG 103-84.

Artículo 28. — En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, (R) directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. [35]

R. Esta denominación, DCR 15-70.

Artículo 29. — El contrato escrito de trabajo debe contener: [36]

a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;

b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;

d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de

[35] **La Forma del Contrato Individual de Trabajo**: La "forma de contrato" se define como el medio material que utilizan las partes para manifestar su voluntad. En materia laboral, por regla general, todos los contratos individuales de trabajo deben constar por escrito y el documento debe de contener la información mínima que establece el artículo 29 de este CT.

La forma verbal del contrato de trabajo es la excepción a la regla general y solo puede utilizarse en los cuatro casos que establece el artículo 27 de este CT. En estos casos la forma verbal no es obligatoria ya que el patrono y el trabajador pueden acordar que el contrato se suscribirá por escrito a pesar de estar comprendidos en los casos en que la ley indica que el contrato puede ser verbal.

Constituye una falta a las leyes laborales la omisión del empleador de documentar el contrato de trabajo. Esta omisión debe ser sancionada según el artículo 272.g de este CT. El empleador es responsable de esta omisión porque el artículo 30 de este CT establece que la falta del documento del contrato de trabajo o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al empleador.

Una copia del documento que contiene el contrato individual de trabajo debe entregarse al DRL para el sólo efecto de su inscripción en el registro. La función del DRL consiste en que debe inscribir todos los documentos de contrato individual de trabajo siempre y cuando los mismos cumplan con los requisitos legales establecidos en el artículo 29 del CT y siempre que sus estipulaciones se ajusten a las leyes de Trabajo y Previsión Social, de lo contrario el DRL puede denegar la inscripción del documento que contiene el contrato individual de trabajo. Esto está regulado en los artículos: 16.2 del AG 242-2003, 2.b y 6 del AG del 15 de mayo de 1981 que crea el "Departamento de Registro Laboral".

El DRL también debe registrar toda novación o modificación que el patrono y el trabajador realicen del contrato individual de trabajo y el patrono tiene obligación de enviar una copia del documento respectivo para que sea inscrita en el registro.

[36] Esta norma establece el contenido mínimo obligatorio del documento que contiene un contrato individual de trabajo y si el empleador omite uno o varios de sus elementos debe ser sancionado con base en el artículo 272.g del CT.

obra determinada;

g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo; [37]

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes; [38]

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 30. — (R) La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

R. Este párrafo, DCR 1441.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono. [39]

---

[37] Sin embargo el trabajador sí es responsable cuando por negligencia o con intención cause un daño a los instrumentos de trabajo y a las materias primas, en estos casos el patrono puede invocar la causal de despido directo justo contenida en el artículo 77.d del CT y también puede reclamar, al trabajador, el pago de los daños y perjuicios que éste le ha ocasionado en concepto de responsabilidades civiles derivadas del trabajo (ver: artículo 99 de este CT). Ambas acciones pertenecen al ámbito de las relaciones laborales y deben ser conocidas por las Autoridades de Trabajo y Previsión Social.

[38] Por ejemplo: el empleador y el trabajador pueden pactar la definición de situaciones que sean consideradas como faltas graves a las obligaciones del contrato de trabajo y que justifiquen un despido directo o indirecto, en los términos señalados en los artículos 77.k y 79.k de este CT. También las partes pueden pactar que el período de prueba sea menor de dos meses.

[39] **La Prueba del Contrato Individual de Trabajo**: La forma escrita del contrato de trabajo cumple

Artículo 31. — Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más [40] y los insolventes y fallidos.

---

la función de servir como medio de prueba de las estipulaciones que las partes han acordado para fijar el contenido de las condiciones de trabajo. En este artículo se regulan los aspectos siguientes:

- Ante las Autoridades de Trabajo el documento que contiene un contrato individual de trabajo tiene el valor de "*Plena Prueba*", esto significa que lo establecido por las partes en el documento se considera como verdad.
- Si el contrato de trabajo no se suscribe por escrito o si se omite alguno de los requisitos mínimos, establecidos en el artículo 29 de este CT, la responsabilidad es del empleador o patrono y debe ser sancionado según lo establecido en el artículo 272.g de este CT.
- Si el empleador no exhibe, ante las Autoridades de Trabajo, el documento del contrato individual de trabajo se tendrán por ciertas las estipulaciones afirmadas por el trabajador, a menos que el empleador pueda demostrar lo contrario a través de otros medios de prueba. Este mecanismo legal se conoce como "presunción iuris tantum" y constituye una forma de tutelar al trabajador frente al patrono ya que es éste el que tiene la carga de probar que lo que el trabajador, simplemente afirma, no es cierto.
  Por ejemplo un trabajador labora de 8 a 17 horas y afirma que al momento de su contratación se pactó con el empleador que la jornada ordinaria de trabajo sería continua, según los términos contenidos en el artículo 119 de este CT, el empleador por su parte afirma que lo que el trabajador dice no es cierto y que la verdad es que la jornada ordinaria de trabajo fue pactada en dos períodos de trabajo efectivo, uno de 8 a 12 horas y otro de 13 a 17 horas. Ambas afirmaciones son contradictorias entre si y producen diferentes efectos legales ya que si el trabajador tiene razón la jornada de trabajo es continua y estaría laborando 9 horas de trabajo efectivo, perfeccionando así 1 hora extra cada día, pero si el empleador tiene razón entonces solamente se estarían laborando 8 horas de trabajo efectivo y no habrían horas extraordinarias de trabajo, la ley nos obliga a que si el empleador no exhibe el documento del contrato individual de trabajo en donde se indique que la jornada de trabajo del trabajador fue pactada en forma dividida, entonces se deberá tener como cierta la afirmación del trabajador que la jornada de trabajo fue pactada para ser continua, a menos que el patrono pueda demostrar lo contrario con cualquier otro medio de prueba como: testigos u otros documentos.
- Cuando la ley permite celebrar un contrato en forma verbal entonces las estipulaciones que hayan pactado las partes para el establecimiento de las condiciones de trabajo se prueba con cualquier medio de prueba, principalmente con la declaración de testigos.

[40] **La Capacidad Legal para Contratar**: La capacidad contractual para celebrar o perfeccionar un contrato individual de trabajo se adquiere, en Guatemala, a los 14 años. Esta norma establece la capacidad relativa de ejercicio únicamente para realizar actos que se produzcan dentro de la relación de trabajo.

Esta norma que establece el reconocimiento de la existencia de capacidad relativa de ejercicio para celebrar o perfeccionar un contrato individual de trabajo se diferencia de las disposiciones legales que establecen la edad mínima para admisión al empleo, ya que puede darse la situación de que una persona tenga 14 años de edad, por lo tanto tiene capacidad relativa de ejercicio para celebrar o perfeccionar un contrato individual de trabajo, pero si la edad mínima de admisión al empleo es mayor a 14 años de edad entonces no podrá ser contratada.

La edad mínima de admisión al empleo en Guatemala se determina de la siguiente manera y por las siguientes normas:

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

Artículo 32. — (R) Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, [41] deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la

---

a. La edad mínima de admisión al empleo son los 14 años. Eso significa que, por regla general, queda prohibida la contratación de cualquier persona menor a dicha edad, artículo 102.l de la CPR, artículo 66 de la LPINA, artículo 148.e CT y artículo 2.4 del Convenio 138 de la OIT y 32.1 de la CDN. Toda persona comprendida entre los 14 y 18 años de edad puede ser admitida en el empleo en cualquier trabajo no industrial siempre y cuando haya realizado un minucioso examen médico que certifique su aptitud para el empleo, artículo 2.1 del Convenio 78 de la OIT, artículos 4 al 8 del AG 28-73; además el trabajo que realice debe ejecutarse en condiciones adecuadas a la edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, valores morales, culturales y, sobre todo, *no deberá interferir con su asistencia a la escuela*, artículo 63, 67 y 72.d de la LPINA.
b. La edad mínima para la admisión al empleo en un barco, incluyendo los barcos de pesca, de propiedad pública o privada, es de 15 años. Por lo tanto es prohibido, por regla general, la contratación de cualquier persona menor de la edad indica en cualquier barco, artículo 2.1 del Convenio 58 de la OIT y artículo 2.1 del Convenio 112 de la OIT, artículo 6 y 7 del AG 14-73, artículo 63, 67 y 72.d de la LPINA. Toda persona comprendida entre los 15 y 18 años de edad puede ser admitida en el empleo en un barco siempre y cuando haya realizado un minucioso examen médico que certifique su aptitud para el empleo, artículos 2 y 3 del Convenio 16 de la OIT; además el trabajo que realice debe ejecutarse en condiciones adecuadas a la edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, valores morales, culturales y, sobre todo, *no deberá interferir con su asistencia a la escuela*, artículo 63, 67 y 72.d de la LPINA.
c. La edad mínima para admisión al empleo en una empresa industrial, de propiedad pública o privada, son los 15 años. Por lo tanto queda prohibida, por regla general, la contratación de cualquier persona menor de la edad indica en cualquier empresa industrial, artículo 2.1 del Convenio 59 de la OIT. Toda persona comprendida entre los 15 y 18 años de edad puede ser admitida en el empleo en una empresa industrial siempre y cuando haya realizado un minucioso examen médico que certifique su aptitud para el empleo, artículo 2.1 del Convenio 77 de la OIT, artículos 4 al 8 del AG 28-73. artículo 63, 67 y 72.d de la LPINA. además el trabajo que realice debe ejecutarse en condiciones adecuadas a la edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, valores morales, culturales y, sobre todo, *no deberá interferir con su asistencia a la escuela*, artículo 63, 67 y 72.d de la LPINA.
d. Existe una prohibición total para admitir en el empleo a una persona menor de 18 años si las labores son consideradas como una de las peores formas de trabajo infantil, artículos 1 y 2 del Convenio 182 de la OIT, artículo 34 del AG 28-2004, artículos 72.a. b y c de la LPINA.

El cumplimiento de esta normativa es responsabilidad del patrono o empleador y si es desobedecida procede la imposición de sanciones según el Capítulo Segundo, Título Octavo de este CT. Además el patrono o empleador está obligado a mantener registros de las personas menores de edad que pueden ser admitidas en el trabajo, así como archivar y presentar ante los inspectores de trabajo los certificados médicos establecidos en estas normas, artículo 4 de los convenios 58, 59, de la OIT y artículo 7.1 de los convenios 77 y 78 de la OIT.

[41] Existe la posibilidad de admitir en el empleo a una persona menor de 14 años de edad si el trabajo que se va a desempeñar se encuentra en los casos de excepción establecidos en el artículo 7 del

autorización de la Inspección General de Trabajo.

R. Este párrafo, DCR 1441.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

Artículo 33. — Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande; [42] y

b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida. [43]

---

convenio 138 de la OIT. Este artículo regula con claridad las condiciones que deben cumplirse para poder admitir en el empleo a una persona de hasta 12 años de edad como mínimo. Esta excepción no se aplica para los casos contenidos en los incisos "b" al "d" del comentario anterior, ya que las excepciones a las edades mínimas establecidas en dichos incisos se encuentran reguladas en cada uno de los convenios citados.

Si las condiciones, contenidas en cada una de las normas que establecen la excepción a la edad mínima de admisión al empleo, no se cumplen, entonces la IGT no puede autorizar la admisión de una persona que tenga menos de la edad establecida como mínima para admitirle en un empleo determinado.

[42] Este derecho es producto de un enfoque de política social y económica que tuvo por objeto fomentar la desconcentración de las actividades económicas y la protección de los trabajadores. Quince kilómetros es un distancia considerable, por eso se define como obligación patronal pagar el costo del transporte (no indica qué tipo de transporte, por lo tanto se asume que comprende los gastos razonables de su movilización de un punto al otro) cuando la distancia sea superior a la indicada.

[43] Estas disposiciones se relacionan con la obligación del empleador agrícola de suministrar transporte a los trabajadores que haya contratado y que necesitan desplazarse de su lugar de residencia hacia el centro de trabajo, según lo establecen los artículos 12 al 16 del convenio 110 de la OIT y 8.4 al 12 del

Artículo 34. — Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos: [44]

a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;

b) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido;

c) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

(R) La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que esta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen, manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de

AG 103-84.

[44] **Trabajador Migrante**: Según el artículo 11 del convenio 97 de la OIT se define como trabajador migrante a la persona que emigra de un país a otro para trabajar como asalariado.

El convenio 97 de la OIT sobre Trabajadores Migrantes, fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. Su aplicación se orienta a través de la Recomendación 86 de la OIT.

El AG del 17 de octubre de 1981 que establece las "Normas reglamentarias para la aplicación del convenio 97 relativo a los trabajadores migrantes".

Las disposiciones contenidas en este artículo y en los artículos 35 y 36 siguientes, tienen relación con las disposiciones contenidas en los anexos del convenio 97 de la OIT que regulan el reclutamiento, la introducción y la colocación del trabajador migrante.

Trabajo y Previsión Social, su formal negativa a volver al país, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

R. Este párrafo, DCR 1441.

El referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b) y c) de este artículo corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera cómo van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar.

Artículo 35. — El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos:

a) Si los trabajadores son menores de edad;

b) Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependen económicamente de ellos;

c) Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y

d) **(R)** Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados.

R. Este inciso, DCR 1441.

Artículo 36. — Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados.

Artículo 37. — Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario. [45]

CAPITULO SEGUNDO

Contrato Colectivo de Trabajo

Artículo 38. — Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

Artículo 39. — El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: Uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, [46] **(R)** directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

Artículo 40. — En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.

Artículo 41. — Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por la Dirección General de Trabajo **(R)** o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al Derecho Común.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

[45] Esta norma rige la supletoriedad de las disposiciones relativas a contratos individuales de trabajo para ser aplicadas a los contratos y pactos colectivos, como también al reglamento interior de trabajo.

[46] El DRL debe registrar todo contrato colectivo de trabajo ya que así lo dispone el artículo 2.c del AG del 15 de mayo de 1981 que crea el "Departamento de Registro Laboral".

Artículo 42. — Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones. [47]

Artículo 43. — Si firmado un contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

Artículo 44. — Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.

Artículo 45. — Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan. [48]

Artículo 46. — El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

---

[47] Según el artículo 214.a del CT solamente los sindicatos pueden suscribir un contrato colectivo de trabajo y sus estipulaciones se aplican únicamente a los afiliados del o los sindicatos que son parte del mismo. Es posible que en una misma empresa, esto quiere decir ante un solo empleador o patrono, se produzcan la situación de que existan varios sindicatos y que cada uno haya suscrito, con el empleador, un contrato colectivo para hacer el mismo trabajo pero en condiciones diferentes, por lo tanto hay trabajadores ejecutando las mismas labores pero con derechos y prestaciones laborales pactadas por el sindicato al que pertenecen en forma diferente.

En este caso se aplicará a todos los trabajadores, aunque pertenezcan a sindicatos diferentes, las condiciones de trabajo que establezcan mejores ventajas para ellos en función de la aplicación del principio del DT conocido como "*aplicación de la condición más favorable*".

[48] Los artículos 45 al 48 del CT establecen las reglas para el ejercicio de las acciones que las partes, de un contrato colectivo o de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, pueden ejercitar cuando se produzca un conflicto colectivo jurídico, es decir, cuando exista un incumplimiento de las disposiciones contenidas en estos dos instrumentos de normación colectiva.

En este caso el sindicato, como persona jurídica, puede ejercitar directamente las acciones que corresponden a sus afiliados. Por ejemplo: si en un pacto colectivo existe el derecho a una prestación económica y el patrono no la ha pagado, entonces el sindicato puede demandar directamente al patrono para que pague las prestaciones que adeuda a los trabajadores.

Esta institución de acción directa permite que la organización sindical ejercite las acciones de los afiliados cuando existe un ambiente de discriminación antisindical que intimide a los trabajadores en forma individual y los desaliente a demandar a su patrono por temor a represalias. Este temor puede desaparecer si el sindicato plantea la acción que le corresponde individualmente al trabajador.

a) Sus propios miembros;

b) Otros sindicatos que sean partes del contrato;

c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y

d) Cualquier otra persona obligada por el contrato.

Artículo 47. — Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

Artículo 48. — Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, él o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio, en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

CAPITULO TERCERO

Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo [49]

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones Generales y Pactos Colectivos de Empresa o de Centro de Producción Determinado

Artículo 49. — Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. [50]

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. [51]

Las disposiciones de los artículos 41 a 48 [52] inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

---

[49] Según el artículo 214.a de este CT la negociación de contratos y pactos colectivos es una atribución exclusiva de los sindicatos de trabajadores o de patronos.

[50] El objeto de un pacto colectivo es reglamentar las "condiciones de trabajo" que están comprendidas en el último párrafo del artículo 20 y según el contenido establecido en el artículo 53 de este CT.

[51] Un pacto colectivo, de empresa o centro de producción, tiene el carácter de "*ley profesional*" cuando ha sido homologado por el MTPS. La aprobación del contenido del pacto colectivo entre el empleador y el sindicato de trabajadores determina, únicamente, la obligatoriedad de sus disposiciones para los sujetos que son parte del mismo, pero al ser homologado, sus disposiciones se extienden con fuerza de "*ley profesional*" a todos los trabajadores de la empresa o centro de producción según corresponda el tipo de pacto colectivo que se haya suscrito.

El ámbito de aplicación de este tipo de ley profesional es el siguiente:

- *Ámbito territorial*: Un pacto colectivo puede suscribirse para ser aplicado a toda la empresa o puede suscribirse para ser aplicado a un centro de producción determinado. En el primer caso el pacto colectivo tiene un ámbito territorial de aplicación más amplio que en el segundo.
- *Ámbito personal*: Consiste en la determinación de las personas a quienes se aplica el contenido del pacto colectivo de empresa o centro de producción.
- *Ámbito temporal*: Se refiere al período de vigencia de un pacto colectivo de empresa o centro de producción determinado el cual puede ser de uno a tres años según lo determina el artículo 52 de este CT.
-

[52] En la publicación del DCR 1441 se cometió el error de copia de indicar que esta referencia correspondía a los artículos "45 a 52", sin embargo el texto original de esta disposición en el DCR 330 establece que la referencia es "41 a 48" lo cual tiene relación con el contenido de este párrafo y facilita la comprensión de esta norma.

Artículo 50. — Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a) Las partes que lo han suscrito;

b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; [53] y

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

Artículo 51. — (R) Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo. [54]

---

[53] En este caso el contenido del pacto colectivo se aplica a las personas que no son afiliados al sindicato únicamente en lo que les favorece.

Si el pacto colectivo contiene disposiciones que establecen obligaciones a los trabajadores y éstas no favorecen a los no afiliados al sindicato que lo ha suscrito, entonces no se les pueden aplicar.

Esto es así porque los trabajadores que no son afiliados al sindicato que suscribió el pacto colectivo no han otorgado su consentimiento en las asambleas en las que se aprobaron dichas obligaciones, por lo tanto no pueden resultar obligados por la voluntad de un tercero.

[54] **La Negociación Colectiva:** Según el artículo 106 de la CPR el Estado de Guatemala tiene la obligación de fomentar y proteger la Negociación Colectiva, entendiendo por esta a la serie de negociaciones que realizan los empleadores con los trabajadores o con sus organizaciones para fijar las condiciones de trabajo, regular las relaciones de trabajo existentes entre estos y también las relaciones entre las organizaciones de ambos, según lo define el artículo 2 del convenio 154 de la OIT.

El objetivo social y económico de la Negociación Colectiva consiste en superar los derechos laborales mínimos establecidos en la ley a través de los acuerdos celebrados, voluntariamente, entre empleadores y trabajadores. De esta forma la Negociación Colectiva constituye un importante instrumento para combatir la desigualdad social y mantener la armonía social entre los sectores sociales de la producción, lo que contribuye a mantener el necesario equilibrio para garantizar un efectivo crecimiento y desarrollo económico y social.

Es importante considerar que la Negociación Colectiva también exitosa cuando se utiliza para asegurar los beneficios que los trabajadores ya han adquirido.

Por esa razón es que el derecho a la Negociación Colectiva constituye uno de los principios protegidos y promocionados en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el artículo 4 del convenio 98, 61 del convenio 110 y 5 del convenio 154, todos de la OIT, establecen la obligación de estimular y fomentar el pleno desarrollo y el uso de los procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores y los trabajadores.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado; [55]

b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes, dentro de la propia empresa o centro de producción;

c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de

---

Por regla general la Negociación Colectiva es voluntaria y puede realizarse para establecer, no solo pactos colectivos, sino también: contratos y convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, cuando se trata de la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo el patrono o empleador puede estar obligado a negociar siempre y cuando se cumplan el requisito de legitimidad que este artículo exige al sindicato de trabajadores. Obligar a negociar no significa que el empleador está obligado a aceptar el pacto colectivo de condiciones de trabajo propuesto por el sindicato de trabajadores, significa, únicamente, que está obligado a negociar el contenido del mismo.

Un sindicato de trabajadores, cuando tenga la legitimidad mínima que establece este artículo, puede obligar a un patrono a negociar el proyecto de pacto colectivo que le haya presentado, siempre y cuando el conflicto colectivo que ha surgido por la negativa del patrono de negociar dicho proyecto de pacto colectivo esté en conocimiento de un Tribunal de Conciliación, según el procedimiento establecido en los artículos 377 al 393 del CT.

[55] Cuando un sindicato de trabajadores tenga la intención de negociar un pacto colectivo es conveniente que establezca previamente si tiene la fuerza o legitimación mínima para poder obligar al patrono a negociar. Por ejemplo si en la empresa "A" existen tres centro de trabajo y un total de 100 trabajadores, el sindicato de trabajadores de esta empresa necesita tener por lo menos un total de 26 afiliados para obligar al empleador a negociar un "*pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa*".

En caso de que el sindicato de trabajadores de la empresa "A" no tenga la fuerza mínima para negociar un pacto colectivo para toda la empresa, porque solamente tiene 15 afiliados del total de trabajadores de la empresa, puede optar por negociar un "*pacto colectivo de condiciones de trabajo de centro de producción determinado*", por ejemplo si en uno de los centros de producción de la empresa "A" el total de trabajadores es de 40 y de éstos se encuentran afiliados al sindicato por lo menos 11 trabajadores, entonces el sindicato tiene la fuerza o legitimación mínima para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo para ese centro de producción en vista que tiene afiliados a más de la cuarta parte de los trabajadores que laboran en dicho centro de producción.

producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. [56] Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. [57] Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este

---

[56] **La Vía Directa:** Según el artículo 5.2.e del convenio 154 de la OIT, en la legislación nacional deben contemplarse procedimientos diseñados o concebidos para contribuir al fomento de la Negociación Colectiva, la *"vía directa"* es una de estos procedimiento y se realiza, normalmente, entre uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrono o empleador, es un procedimiento totalmente voluntario y su duración puede ser de 30 días.

Los detalles legales del inicio de la negociación de un pacto colectivo en la vía directa se regulan en el artículo 2 del AG 221-94. Es importante que la parte que propone el proyecto de pacto colectivo lo entregue a la IGT para que ésta lo entregue a la otra parte ya que de esta forma se hace constar, por medio de la Autoridad de Trabajo, el inicio del plazo de 30 días de negociación en la vía directa.

Es importante que la presentación del proyecto de pacto colectivo ante la IGT se realice cumpliendo todos los requisitos establecidos en el artículo 2 del AG 221-94 y que todos los documentos que acompañan al proyecto de pacto colectivo se hayan suscrito cumpliendo todas las disposiciones legales que regulan a cada uno de los actos que hacen constar, de lo contrario puede entorpecerse, significativamente, la Negociación Colectiva entre las partes.

El inciso "a" del artículo 4 del DCR 71-96 regula las condiciones relativas a la vía directa para los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas.

[57] Desde el punto de vista técnico se considera que el plazo de 30 días es suficiente para discutir un proyecto de pacto colectivo. Vencido este plazo las partes quedan en libertad de plantear el conflicto colectivo ante un Juez de Trabajo y Previsión Social según lo establece el artículo 378 del CT.

Extender el plazo de la negociación en la vía directa puede deteriorar el efectivo ejercicio del derecho de Negociación Colectiva ya que la función del Tribunal de Conciliación es precisamente armonizar los intereses del patrono y del sindicato de trabajadores y tratar de que éstos lleguen a un arreglo conciliatorio de sus diferencias cuando éstos no han sido capaces de resolverlas en la vía directa.

Los 30 días que puede durar la "vía directa" se deben computar según las reglas del artículo 45.d de la LOJ por lo tanto deben computarse solamente los días hábiles que sean laborables en la empresa de que se trate. Cuando el conflicto colectivo ya ha sido planteado ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social entonces el cómputo de los plazos incluye los días inhábiles, según lo establece el artículo 324 del CT.

Código.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 52. — El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. [58] El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos. [59]

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley. [60]

Artículo 53. — En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;

b) **(R)** La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. [61]

Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la

---

[58] Según el artículo 2.d.g del AG del 15 de mayo de 1981 que crea el DRL y los artículos 9 al 11 del AG 221-94 el DRL deberá registrar el pacto colectivo y la resolución de homologación.

[59] Esta norma reconoce al sindicato de trabajadores y al empleador que son parte en un pacto colectivo de empresa o centro de producción determinado, la libertad de establecer el momento en que iniciará la vigencia del pacto colectivo que han aprobado, pero la determinación de este momento puede establecerse a partir de la entrega del pacto colectivo al MTPS para su homologación.

Las partes de un pacto colectivo de empresa o centro de producción no pueden pactar el establecimiento de un momento de inicio de la vigencia antes de que éste sea entregado al MTPS ya que se estaría violando esta norma preceptiva del CT.

[60] La homologación del pacto colectivo aprobado por las partes tiene por objeto confirmar que dicho acuerdo no viola ninguna ley laboral que se encuentre vigente. El procedimiento de homologación se regula en los artículo 3 al 11 de AG 221-94

[61] **La Denuncia de un Pacto Colectivo de Empresa:** La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo constituye un acto jurídico a través del cual una de las partes manifiesta a la otra su voluntad de negociar un nuevo pacto colectivo. El procedimiento de denuncia de pacto colectivo se encuentra regulado en los artículos 12 y 13 del AG 221-94.

La denuncia de un pacto colectivo debe presentarse por escrito y directamente a la otra parte.

distancia;

R. Este inciso, DCR 1441.

c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; [62] y

d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

(R) La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

R. Se adiciona este párrafo, DCR 1441.

SECCIÓN SEGUNDA

Pactos Colectivos de Industria, de Actividad Económica o de Región Determinada [63]

Artículo 54. — Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del

[62] Una cláusula de esta naturaleza constituye una violación al derecho a la libre asociación y esta prohibida, no solo en esta norma, sino también en la propia CPR en el artículo 34 y en el artículo 8.3 del PACADH.

[63] Este tipo de pactos colectivos tienen un ámbito de aplicación más amplio que los pactos colectivos de empresa. La fuerza de ley de estos pactos colectivos proviene del hecho de que son suscritos por las partes, empleadores y sindicatos de trabajadores, pero su obligatoriedad se hace extensiva a todo patrono y a todo trabajador, de una determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, porque así lo determina el Organismo Ejecutivo a través de un Acuerdo Gubernativo.

Un aspecto importante de este tipo de pactos colectivos es que para su suscripción es necesario que se cuente con el apoyo de un grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que se ocupen, en ese momento, en la determinada rama de la industria, actividad económica o región del país en donde va a regir el pacto colectivo, y solo se necesita que dicho pacto este suscrito por el o los sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, en ese momento, en esa misma rama de la industria, actividad económica o región del país en donde va a regir el pacto colectivo.

Esto significa que estos pactos colectivos son determinados, en gran medida, por el acuerdo de los empleadores más fuertes para determinar las condiciones de trabajo que van a regir en todas las empresas de la rama de la industria, actividad económica o región del país en donde va a regir el pacto colectivo.

Por estas razones el plazo de vigencia de estos pactos es más amplio que la vigencia de un pacto colectivo de empresa.

país, es necesario:

a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);

b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;

c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;

d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y

e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

   Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos en que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 55. — (R) El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.

Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.

R. Estos dos primeros párrafos, DCR 1441.

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

Artículo 56. — Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 54,[64] antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dio fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo que corresponda.

CAPITULO CUARTO

Reglamentos Interiores de Trabajo

Artículo 57. — (R) Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.[65]

---

[64] En la publicación del DCR 1441 se cometió el error de copia de indicar que la referencia en esta norma es el "artículo 59" sin embargo en la publicación del DCR 330 se hace la referencia correcta al "artículo 54" lo cual es congruente con el sentido de esta disposición.

[65] **El Reglamento Interior de Trabajo:** Constituye un importante recurso del sistema de administración de personal del empleador. Este instrumento normativo contiene una serie de normas, de carácter reglamentario, que regulan el modo o la forma en que deben ser realizadas las labores en una empresa o centro de trabajo. El empleador tiene el derecho de dirigir la ejecución de las labores para alcanzar las metas u objetivos económicos que se haya propuesto. En correspondencia a este derecho el trabajador tiene la obligación de obedecer las instrucciones que el patrono o empleador le dirija con el objetivo de que las labores se realicen en forma adecuada.

Para que la función de dirección, que el empleador ejerce sobre el trabajador, se realice en forma eficiente es necesario que dichas órdenes o instrucciones se regulen por el Reglamento Interior de Trabajo el cual normará los aspectos más importantes con relación a la ejecución de las labores en una empresa que tenga más de 10 trabajadores permanentes (contratados por tiempo indefinido).

El único límite que existe a la voluntad del patrono o empleador para diseñar un Reglamento Interior de Trabajo consiste en que el contenido del mismo no puede contrariar las leyes laborales vigentes (NIT, leyes ordinarias, leyes reglamentarias y pacto colectivo) y debe ajustarse a las condiciones de trabajo que hayan sido establecidas en los contratos individuales de trabajo.

Según el artículo 2.f.g del AG del 15 de mayo de 1981, que crea el DRL, establece la obligación de registrar el reglamento interior de trabajo y la resolución de la IGT que lo aprueba.

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley. [66]

R. Este párrafo, DCR 1441.

Artículo 58. — Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo. [67]

Artículo 59. — Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores [68] con quince días de

---

El empleador puede adquirir voluntariamente el modelo de Reglamento Interior de Trabajo que distribuye el MTPS a través de un formulario único. El contenido de este modelo debe ser respetado por el empleador, sin embargo, si desea puede establecer mayor información que corresponda a las necesidades particulares de su empresa. Esto se regula en los artículos 2 de AG 44-95 y 8 del AG 221-2001.

Es preciso tener en cuenta que dicho modelo contiene errores de copia y de impresión que pueden ocasionar problemas al momento de poner en vigencia un Reglamento Interior de Trabajo, por ejemplo, en el segundo párrafo del artículo 17 del modelo único distribuido por el MTPS se establece un significativo error al indicar que el trabajo realizado durante un día de asueto o en un día de descanso será remunerado con un incremento del 100% del salario ordinario, ya que el artículo 128 y 129 del CT establece que en estos casos el trabajo realizado será remunerado como trabajo extraordinario y se deberá pagar, únicamente, con un 50% más del valor de la jornada ordinaria.

[66] Esta disposición tiene un carácter práctico de significativa relevancia. Se ha acostumbrado elaborar Reglamentos Interiores de Trabajo simplemente "copiando" las disposiciones contenidas en las leyes laborales vigentes, estos instrumentos podrán ser aprobados por la IGT e impedirán que el patrono o empleador sea sancionado por la omisión de tener un reglamento interior de trabajo en su empresa, pero dicho instrumento, elaborado en esta forma, no constituirá un instrumento organizacional que permita administrar en forma eficiente el personal de una empresa, simplemente se elabora para cumplir un requisito administrativo, pero no sirve como un instrumento de administración de personal.

Lo mismo sucede cuando un empleador diseña un reglamento interior de trabajo "copiando" el modelo elaborado por la IGT. Por esta razón si el empleador desea que las relaciones de trabajo de su empresa sean administradas en forma eficiente es necesario que diseñe un reglamento interior de trabajo ajustado a sus propias necesidades y según las características propias de su empresa.

Un reglamento interior de trabajo expresa la visión del empleador con respecto al funcionamiento de las relaciones laborales en su empresa y constituye un instrumento organizacional de la política y del sistema de administración del personal que el empleador ha implementado para lograr la eficiencia económica. Por estas razones no es recomendable "copiar" un modelo de reglamento interior de trabajo.

[67] El incumplimiento de esta obligación es sancionado según lo establecido en el artículo 272.g de este CT.

[68] Esta obligación tiene como propósito que los trabajadores se enteren, con anterioridad a la vigencia del reglamento interior de trabajo, del contenido de las normas que regirán la forma o modo de desempeño de las labores que deben cumplir.

A demás de la obligación de hacer público el conocimiento del reglamento interior de trabajo, según el artículo 112 del RGHST, el patrono o empleador también debe hacer del conocimiento del trabajador el contenido de este reglamento al momento en que sea admitido al trabajo.

anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

Artículo 60. — (R) El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuido de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

R. Este párrafo, DCR 1441.

a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada; [69]

b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; [70]

c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;

d) El lugar, día y hora de pago;

e) (R) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. [71]

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de

---

[69] Las horas de entrada y de salida de los trabajadores se refiere a los horarios de cada puesto de trabajo. El cumplimiento del horario, por parte del trabajador, constituye lo que se conoce como "*puntualidad en el inicio de las labores*" y es una obligación que se relaciona con el deber de diligencia contenido en el artículo 63.b del CT. La hora de salida indica el momento en que, si el trabajador continua laborando, inicia el cómputo de la jornada extraordinaria.

[70] La obligación de publicar el reglamento interior de trabajo que contenga las disposiciones contenidas en el inciso a y b de este artículo tienen relación con los artículos 8 del convenio 1 y 11 del convenio 30, ambos de la OIT.

Los Reglamentos Interiores de Trabajo también deben contener la información requerida en el artículo 7 del convenio 14 de la OIT.

[71] El procedimiento disciplinario que contiene el reglamento interior de trabajo constituye un importante elemento para el mantenimiento del orden y la disciplina en la realización de las labores, también constituye un medio para la evaluación del desempeño del personal de una empresa.

Este procedimiento disciplinario permite realizar despidos directos y justificados cuando el trabajador incurre en una falta grave a sus obligaciones y tiene relación con el artículo 77.h del CT.

multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;

R. Este inciso, DCR 1441.

f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; [72] y

g) (R) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo. [73]

R. Este inciso, DCR 570.

CAPITULO QUINTO

Obligaciones de los Patronos

Artículo 61. — Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) (R) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

1) (R) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que

[72] La designación de estas personas, por parte del empleador, se realiza con el propósito de atender las quejas o solicitudes que planteen los trabajadores en forma individual o a través de los representantes de los trabajadores, por cada lugar de trabajo, según lo establecido en el artículo 374 de este CT.

[73] Esta disposición tiene una significativa relevancia en vista de que el trabajador se encuentra obligado a ejecutar las labores atendiendo a las normas específicas de conducta que el empleador le indique, por ejemplo: la obligación de usar un uniforme o la manera en que se atiende al público.

carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

[74] **R.** Este inciso a) y numeral 1), DCR 18-2001.

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso; [75]

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; [76]

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia; [77]

---

[74] Esta reforma fue publicada en el Diario Oficial en forma confusa. El inciso a) de este artículo 61 ha constado de tres párrafos y el primero está dividido en: numeral uno y numeral dos. La reforma realizada por el artículo 1 del decreto legislativo 18-2001 literalmente indica que el inciso a) queda integrado por un solo párrafo y un solo numeral, de forma que se suprimen el numeral 2 y los párrafos segundo y tercero. Sin embargo, tanto los dictámenes del Congreso de la República, como la iniciativa presentada por el Organismo Ejecutivo dan a entender que la intención era reformar únicamente el primer párrafo del inciso a) y el numeral 1 de dicho párrafo, sin modificar el numeral 2 y los demás párrafos del inciso. Por esa razón en esta edición se deja el contenido completo del inciso a) de este artículo.

[75] Esta obligación tiene relación con el artículo 13 del CT y con la circunstancia de que los trabajadores más antiguos gozan de preferencia sobre los trabajadores de reciente ingreso a la empresa, siempre y cuando su desempeño haya sido eficiente.

[76] **Malos tratos:** Esta norma es el fundamento específico que prohíbe al patrono agredir al trabajador en el trabajo. El supuesto de la norma comprende la agresión física y también la psicológica.

El incumplimiento de esta obligación puede dar lugar a una sanción según el artículo 272.f del CT y también faculta al trabajador a darse por despedido en forma indirecta según lo establece el artículo 79.b del CT.

Si la víctima de los malos tratos es una mujer trabajadora también los malos tratos también constituyen actos de violencia contra la mujer cometidos en el ámbito público laboral según la contra el Feminicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, DCR 22-2008.

[77] Esta obligación consiste en lo que se denomina "dependencia continuada" lo cual constituye un elemento que define la naturaleza laboral del contrato individual de trabajo y se encuentra indicado en el artículo 18 de este CT. Tiene relación también con el artículo 156 del CT en donde se establece la obligación del patrono de entregar al trabajador a domicilio, toda la materia prima necesaria para la realización de las labores.

e) Proporcionar local seguro para la guarda, de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. [78] En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;[79]

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

i) **(R)** Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por la Dirección General de Trabajo, **(R)** demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas

---

[78] El artículo 13 del RGHST establece la obligación de todo patrono de permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo con el objeto de que se constate el cumplimiento de las disposiciones relativas a higiene y seguridad en el trabajo.

El artículo 16 del AG 103-84 regula las disposiciones reglamentarias que todo patrono agrícola debe acatar con el fin de facilitar la función de inspección del trabajo con relación a la adopción de medidas de higiene y seguridad, así como también la inspección sanitaria de las viviendas que otorgue a los trabajadores agrícolas.

El incumplimiento de esta disposición debe ser sancionado según los términos del artículo 272.f del CT.

[79] Por ejemplo cuando en el 2001 el CACIF realizó una denuncia internacional, conjuntamente con la Organización Internacional de Empleadores –OIM-, en contra del gobierno convocando al empresariado a un paralización de las actividades del sector productivo tenía la obligación de pagar en forma completa el salario de los trabajadores que no pudieron realizar sus labores debido a la acción de los patronos. Caso 2167 del CLS de la OIT.

Ese pago completo de salario incluye, no solo el salario base, sino que también el pago de bonificaciones por productividad (cumplimiento de metas de producción) o comisiones sobre ventas que no pueden ser devengadas debido a la suspensión de actividades por parte del patrono. En el caso que el salario sea fijo debe pagarse la suma total equivalente a los días que se dejan de laborar.

por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la Asamblea General; [80]

R. Este inciso, DCR 1441.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten; [81]

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos; [82]

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan; [83] la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la

[80] Esta obligación del patrono consiste en un importante derecho de los sindicatos de trabajadores ya que esta prestación les permite reducir los costos administrativos para la recaudación de las cuotas sindicales.

[81] El artículo 22 del AG 103-84 regula la obligación de los empleadores o patronos agrícolas de poner, al servicio de sus trabajadores, escuelas de enseñanza y centros de alfabetización. El patrono deberá dar facilidades para la realización de programas de alfabetización de los trabajadores. La CPR establece esta obligación en el artículo 77.

[82] Esta obligación se desarrolla en el artículo 96 del RGHST. También se encuentra regulada en el artículo 14 del convenio 120 de la OIT que indica que el patrono o empleador deberá mantener un número de asientos adecuados y en número suficiente a disposición de los trabajadores, y éstos deberán tener la posibilidad de utilizarlos en una medida razonable.

[83] Los artículos 145 y 205 de este CT establecen disposiciones relacionadas con esta obligación y el artículo 24 del AG 103-84 establece disposiciones reglamentarias con respecto a esta prestación. También existen disposiciones relacionadas con este tema en los artículos 71 al 84 del convenio 110 de la OIT.

cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

ñ) **(R)** Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos: [84]

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

---

[84] **Las Licencias**: Las licencias consisten en el derecho del trabajador a que el patrono le de permiso, con goce de salario, para atender un asunto personal. En este artículo la ley establece las licencias con goce de salario que el patrono o empleador está obligado a otorgar cuando se producen las situaciones indicadas en estos incisos. Cuando la licencia se otorga con goce de salario se perfecciona una suspensión individual parcial del contrato de trabajo según lo establece el artículo 66.a del CT.

Cada caso, contenido en estos incisos, debe ser acreditado por el trabajador para justificar el otorgamiento de la licencia respectiva. La acreditación debe realizarse antes o después de la situación correspondiente según sea el caso.

Las licencias con goce de salario también pueden ser otorgadas por voluntad del empleador con el objeto de que el trabajador pueda atender otras situaciones personales que no están incluidas en estos incisos. En estos casos el otorgamiento de la licencia no es exigido por la ley y depende de la voluntad del empleador quien las otorgará según el buen desempeño que haya tenido el trabajador. En estos casos este tipo de beneficios se consideran "compensaciones no dinerarias" e incentivan a los trabajadores que han servido bien al empleador.

En este mismo sentido también se pueden otorgar licencias sin goce de salario las que puede otorgar el patrono por su propia voluntad ya que la ley no le obliga a otorgarlas, excepto en el caso que regula el artículo 207 del CT. Cuando se otorga una licencia sin goce de salario se perfecciona una suspensión individual total del contrato de trabajo según lo establece el artículo 68.a del CT.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

R. Este inciso ñ), DCR 64-92.

Artículo 62. — Se prohíbe a los patronos: [85]

a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general; [86]

c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros; [87]

d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; [88] y

[85] Estas normas tienen un contenido prohibitivo, si el patrono o empleador las desobedecen pueden dar lugar a una sanción según lo establece el artículo 272.b de este CT y también pueden dar lugar a que el trabajador se de por despedido en forma indirecta ya que su incumplimiento constituye una causa justa para tal efecto según lo regula el artículo 79.i del CT.

[86] El artículo 9 del convenio 95 y el artículo 32 del convenio 110, ambos de la OIT, regulan la obligación del Estado de Guatemala de establecer la presente prohibición como una forma de proteger el salario de los trabajadores, también se encuentra regulada esta misma prohibición en el artículo 4 del AG 7-80.

[87] Esta prohibición ha sido regulada con el objeto de proteger a los trabajadores en contra de los "*actos de discriminación*" que los patronos o empleadores puedan realizar por motivos del ejercicio del derecho de Libertad Sindical. La acción del patrono en contra del libre ejercicio del derecho de sindicación tiene sanciones laborales: procede un proceso de sanción por faltas laborales; y también penales: es delito según el artículo 202 "bis" del Código Penal.

Esta protección jurídica tiene relación con los artículos 1.2.a del convenio 98, 58.2.a del convenio 110, 11 del convenio 87, todos de la OIT; y 8.3 del PACADH.

[88] El artículo 6.b del RGHST extiende el alcance de esta prohibición al hacer responsable al patrono si permite el ingreso, al lugar de trabajo, de trabajadores en estado de ebriedad o bajo la influencia de

h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

CAPITULO SEXTO

Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 63. — Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; [89]

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; [90]

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción; [91]

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo; [92]

e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las perso-

---

narcóticos o drogas enervantes.

[89] Esta obligación de los trabajadores constituye un elemento de subordinación a la dirección del patrono o empleador. La dirección que ejerce el patrono sobre el trabajador es un elemento esencial de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo según lo indica el artículo 18 del CT.

El poder de dirección que tiene todo empleador o patrono incluye el poder de disciplinar al trabajador, a través de un procedimiento legal, cuando éste desobedezca las instrucciones que se le indiquen para la eficaz realización de sus labores, según lo establecido en el artículo 60.e del CT.

[90] **Deber de Diligencia:** Esta obligación comprende lo que se conoce como "deber de diligencia" del trabajador y junto con el inciso anterior, si son desobedecidos, perfeccionan una causa de despido directo y justificado según lo establece el artículo 77.g del CT.

Nota: definir mejor que se entiende por deber de diligencia y explicar que significa "esmero".

[91] Según el artículo 30.4 del convenio 167 de la OIT los trabajadores están obligados a utilizar y cuidar de manera adecuada la ropa y el equipo de protección personal que les suministre el patrono o empleador, esta obligación también se regula en el artículo 8 del RGHST.

[92] El incumplimiento de esta obligación puede dar lugar a que el empleador ejerza el derecho de despedir al trabajador, en forma directa y justificada, argumentando las causales contenidas en el artículo 77.a.b.c .

nas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo; [93]

g) **(R)** Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa; [94]

R. Este inciso, DCR 1441.

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; [95] e

i) **(R)** Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se

[93] El reconocimiento médico es obligatorio y se realiza con el objeto de establecer la aptitud para el trabajo, antes de aceptar a una persona en la empresa, esta obligación se establece en el artículo 5 del RGHST y en el artículo 1 del AG del 4 de febrero de 1982 que establece las "Normas reglamentarias relativas a los exámenes médicos de los trabajadores".

El artículo 17 del AG 103-84 establece la obligación del empleador o patrono agrícola de someter a los trabajadores a un reconocimiento médico en forma periódica para el control de su salud.

[94] Esta obligación tiene relación, si es desobedecida por el trabajador, con el artículo 77.e del CT. El elemento principal de la causal de despido justo en este caso es la circunstancia que la revelación del secreto cause perjuicios al empleador, de esta forma se puede valorar con precisión que tipo de información tiene que ser guardada en secreto, ya que no toda información que el trabajador conoce por razón de sus labores puede dar lugar a la aplicación de estas normas. Un ejemplo puede ser si un jefe o gerente de mercadeo de una empresa comercial, revela la ruta de ventas y la base de datos de los clientes de la empresa, a una empresa competidora de ésta, puede causar un serio daño a la política comercial y de mercadeo de su empleador.

[95] El artículo 8 del RGHST indica que todo trabajador tiene la obligación de cumplir las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como acatar las instrucciones o indicaciones que el empleador le dirija con el objeto de protegerle su vida, su salud y su integridad corporal. El artículo 9 del mismo reglamento regula la prohibición a los trabajadores de impedir el cumplimiento de las medidas de seguridad en las operaciones y procesos de trabajo, también les es prohibido dañar el equipo de protección o negarse a usarlos sin motivo justificado.

Según el artículo 11.2 del convenio 119 de la OIT ningún trabajador puede inutilizar los dispositivos de protección de las máquinas que utiliza. El artículo 7 del convenio 162 de la OIT establece que los trabajadores deberán respetar las reglas de seguridad e higiene que existan para prevenir y controlar los riesgos de la exposición en sus laborales al asbesto. Este mismo tipo de obligación se encuentra regulado en el artículo 11 del convenio 167 de la OIT.

termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento. [96]

R. Este inciso, DCR 1441.

Artículo 64. — (R) Se prohíbe a los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos; [97]

b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;

R. Este inciso, DP 570.

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; [98]

d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a

---

[96] El artículo 88 del convenio 110 de la OIT establece garantías específicas de protección con relación a las condiciones del inquilinato de los trabajadores agrícolas y al procedimiento de desocupación de la vivienda que se le ha otorgado.

[97] Si un trabajador desobedece esta prohibición incurre, según el artículo 77.h del CT, en una causal de despido directo justo luego de que el patrono o empleador lo haya apercibido una vez por escrito. Abandonar el trabajo se refiere a aquella situación en donde el trabajador, habiéndose presentado a laborar, sin permiso o sin justificación deja su lugar de trabajo.

El abandono de trabajo en horas de labor sin causa justificada o como también se le denomina "*abandono de puesto de trabajo sin causa justificada*" es diferente a dos situaciones en las que también puede incurrir un trabajador negligente:

- *Abandono injustificado del trabajo*: Esto se refiere a que el trabajador, sin que se haya producido una causa de justificación de las contenidas en el artículo 79 del CT, deja de presentarse a sus labores ya que tiene la intención de ponerle fin a la relación de trabajo. En este caso la situación se regula según lo establecido en el artículo 80 de este CT.
- *Inasistencia Injustificada:* Consiste en aquella situación en que el trabajador deja de asistir uno o dos días continuos a sus labores sin presentar ninguna justificación al momento de presentarse a sus labores nuevamente. Si es solamente una inasistencia injustificada entonces es procedente que el patrono discipline al trabajador, por ejemplo: apercibiéndole por escrito, y no devengará ningún salario por el día que ha dejado de asistir en forma injustificada. Si la inasistencia es por dos días continuos y sin justificación, entonces procede realizar un despido directo justificado según lo establece el artículo 77.f del CT.

[98] El artículo 9.g del RGHST extiende el alcance de esta prohibición al impedir al trabajador a que se presente a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

que estén normalmente destinados; [99]

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d). [100]

CAPITULO SÉPTIMO

Suspensión de los Contratos de Trabajo

Artículo 65. — (R) Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. [101]

R. Este párrafo, DP 570.

La suspensión puede ser:

a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de

[99] Un ejemplo de la desobediencia de esta prohibición puede ser cuando las labores de una persona implica la utilización de un vehículo propiedad del patrono y el trabajador decide utilizarlo para sus asuntos personales, o cuando una secretaria, sin autorización de su patrono, utiliza la computadora de la empresa para hacer un trabajo universitario.

[100] Esta norma prescribe que si un trabajador viola una de estas disposiciones prohibitivas no procede aplicar la sanción contenida en el artículo 272.b del CT, únicamente procede, en contra de él, el despido directo justificado.

[101] **La suspensión del Contrato de Trabajo:** Constituye una importante institución jurídica que tiene por objeto proteger la estabilidad del trabajo cuando se producen acontecimientos que impiden temporalmente el cumplimiento de las obligaciones fundamentales de las partes de la relación de trabajo. Su importancia radica en que la continuidad de la duración de la relación de trabajo no se interrumpe durante la vigencia de una suspensión.

Las obligaciones que se dejan de cumplir durante una suspensión son únicamente las consideradas por este párrafo como "fundamentales", las demás obligaciones no se suspenden y las partes deben cumplirlas, por ejemplo: el deber de respeto entre sí mismas.

Solo pueden existir los tipos de suspensión que se indican en este artículo los cuales se producen, únicamente, cuando existe una de las causas establecidas en los artículos 66, 68, 70 y 71 de este CT.

cumplir sus obligaciones fundamentales;

b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y [102]

d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Artículo 66. — Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario; [103]

b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales [104] y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).

Artículo 67. — En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto. [105]

---

[102] Este inciso nunca ha sido reformado, su contenido tiene su origen en el DCR 330, sin embargo al publicar el DCR 1441, que refundió el contenido del CT, se cometió el error de copia al indicar que esta suspensión procede cuando "el patrono y sus trabajadores…." lo cual es incorrecto.

[103] Este inciso se refiere a prestaciones laborales que pueden estar determinadas por la ley o que pueden ser otorgadas voluntariamente por el patrono o empleador. Están establecidas por la ley: las licencias, artículo 61.ñ del CT; las vacaciones, artículo 130 del CT; los descansos, artículos 118 primer párrafo, 126 y 127 del CT.

[104] El descanso pre y post natal constituye una prestación social que cubre los riesgos derivados de la maternidad de la trabajadora y se encuentran regulados en el artículo 152 de este CT.

[105] En este caso el Seguro Social paga al trabajador suspendido un "*subsidio*" como prestación en

(R) En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

R. **Este párrafo, DCR 1441.**

a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;

b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y

c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82.

(R) Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono está obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo.

R. **Se adiciona este párrafo, DCR 1441.**

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto. [106]

Artículo 68. — (R) Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores; [107]

---

dinero y se establece para cada caso en las siguientes disposiciones:

- Enfermedad, artículos 8 al 12 del acuerdo 410 de la JD-IGSS,
- Maternidad, artículos 25 al 28 del acuerdo 410 de la JD-IGSS, y
- Accidente, artículos 21 al 29 del acuerdo 1002 de la JD-IGSS.

[106] En este caso la contratación del trabajador interino se considera "temporal" y puede realizarse a través de la suscripción de un contrato a plazo fijo sujeto a la condición de que cuando el trabajador suspendido regrese a sus labores la relación de trabajo con el interino terminará sin responsabilidad para las partes, según lo establecido en el artículo 86 del CT.

[107] En el último párrafo del artículo 207 de este CT se regula la obligación del empleador de conceder una licencia sin goce de salario a los trabajadores afiliados a un sindicato y que ocupen un cargo político remunerado, por ejemplo si es electo diputado o alcalde.

b) Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y

c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten. [108]

Esta regla rige, en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso. [109]

---

[108] En este inciso la referencia a la pena de "*prisión simple*" y de "*arresto menor*" no tiene validez debido a que este tipo de penas estaban reguladas en el artículo 44 del antiguo CP decreto 2164 el cual fue derogado por el actual CP DCR 17-73, en consecuencia estas penas no existen y no pueden ser causa de suspensión total de los contratos de trabajo.

Con relación a la "*prisión provisional*" el artículo 259 del actual CPP DCR 51-92 le denomina "*prisión preventiva*", por lo que procede declarar la suspensión total de la relación laboral cuando un juez Penal dicte un auto de "*prisión preventiva*" en contra de un trabajador.

[109] Esta norma establece dos situación diferentes:

- Cuando al trabajador se le decreta la prisión preventiva debido a que le imputa su participación en un delito cometido contra cualquier persona que no sea el patrono, sus parientes o sus representantes, por ejemplo si el trabajador conduciendo su vehículo sufre un accidente y sus acompañantes mueren, en este caso al trabajador se le imputará el delito de homicidio culposo, si se le decreta la prisión preventiva entonces no perderá su trabajo, pero su contrato quedará suspendido en forma total. Si el trabajador recupera su libertad por cualquier medio establecido en el CPP vigente, entonces regresará a su empleo siempre que haya cumplido la obligación de dar aviso al patrono o empleador el motivo de su inasistencia y que se presente dentro de los dos días siguientes a aquel en que recobró su libertad.

- Si el delito que provoca el auto de prisión preventiva, que se dicta en contra del trabajador, es producto de la imputación de un delito presuntamente cometido en contra del patrono, sus parientes o sus representantes, entonces aunque el trabajador recobre su libertad a través de cualquier medida sustitutiva de las previstas en el artículo 264 del CPP, no podrá regresar a su empleo, a menos que obtenga una sentencia absolutoria en donde se declare que no es responsable del delito que se ha imputado. En este caso se produce una suspensión individual parcial y el empleador deberá pagar al trabajador todos los salarios que correspondan al tiempo que ha durado el proceso penal correspondiente a menos que el trabajador, durante este período, haya trabajado con otro patrono. Si el trabajador es declarado culpable entonces se produce la terminación del contrato de trabajo según lo establecido en el artículo 77.d y .j de este CT.

  Esta disposición se aplica en los casos en que, por ejemplo, el empleador imputa al trabajador la apropiación indebida, el hurto o el robo de mercadería de la empresa, entonces el

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del artículo 66.

En estos casos rige la regla del último párrafo del artículo 67.

A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo Juez de Trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 69. — El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento. [110]

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

Artículo 70. — Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; [111]

b) Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos tribunales; y,

---

procedimiento para realizar el despido directo y justificado del trabajador empieza a partir de que un juez penal decrete la prisión preventiva del trabajador por la responsabilidad de haber cometido uno de estos delitos en contra del patrono o empleador y el despido directo justo solo procederá hasta que se obtenga una sentencia penal condenatoria.

[110] En este caso si el empleador notifica el despido directo, por ejemplo durante el período de vacaciones, el despido no surtirá ningún efecto porque esta disposición expresamente prohíbe realizarlo, por lo tanto, el trabajador puede presentarse a su trabajo al final de las vacaciones. Sin embargo, si el trabajador incurre en causa justa de despido de las contenidas en el artículo 77 de este CT, entonces el patrono sí puede despedirlo durante una suspensión individual del contrato de trabajo.

[111] Esta causa de suspensión hace referencia al artículo 396 del CT en donde se regula la declaratoria de justicia a través de la cual se declara que las causas de una huelga son imputables al patrono y, el inciso a) del artículo 72 de este CT, hace referencia a la declaratoria de huelga injusta en donde las causas de la huelga no son responsabilidad del patrono.

d) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del artículo 242, párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

Artículo 71. — Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b) El paro legalmente declarado;

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y

e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Artículo 72. — En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

Artículo 73. — La suspensión colectiva, parcial o total surte efecto:

a) **(R)** En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se lleven a cabo, siempre que esto ocurra dentro de los términos que establece este Código; y

R. Este inciso, DCR 1441.

b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 74. — Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 247 respectivamente.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses, desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen las prestaciones de los artículos 82 u 84 que correspondan a cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

Artículo 75. — La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

CAPITULO OCTAVO

Terminación de los Contratos de Trabajo

Artículo 76. —(R) Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposiciones de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos. [112]

R. Este artículo, DCR 1441.

---

[112] **La Terminación del Contrato de Trabajo**: Este capítulo del CT establece el sistema de terminación de los contratos de trabajo el cual consiste en una serie de normas que regulan, en algunos casos, la posibilidad de terminar la relación de trabajo y, en otros, se limita esta posibilidad a través de un mecanismo de garantías que protegen la estabilidad laboral. El reconocimiento del derecho de los trabajadores a gozar de la protección de la estabilidad en su empleo se encuentra regulado en el artículo 7.d del PACADH.

Terminar un contrato de trabajo significa el fin de la relación laboral, y así como el inicio de ésta consiste en el simple hecho de empezar a trabajar (artículo 19 de este CT), su fin se produce cuando el trabajador deja de laborar, en forma definitiva, para el patrono.

Las diferentes formas de terminación del contrato de trabajo tienen el propósito de desvincular al trabajador de la empresa y establece una serie de reglas legales que deben ser observadas, por el

Artículo 77. —(R) Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: [113]

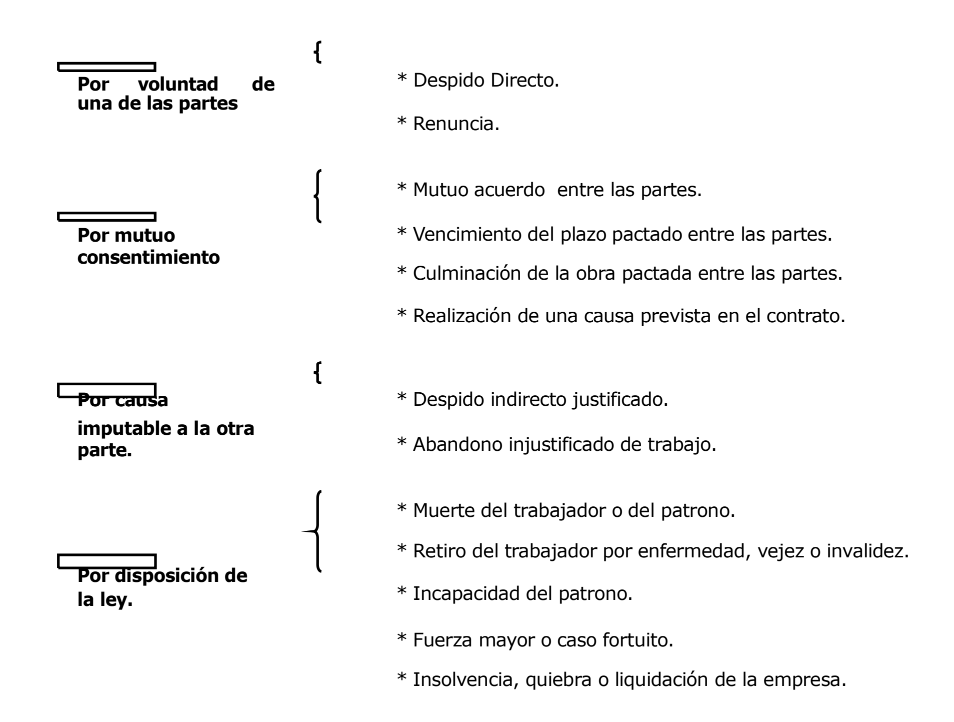
---

trabajador y por el empleador, para garantizar que se respete el orden jurídico laboral que, como se indicó, se orienta hacia la protección de la estabilidad laboral del empleo y también hacia el otorgamiento de cierto grado de libertad al empleador para disponer de una estrategia flexible de administración de personal.

Este sistema de terminación de contratos de trabajo también comprende la determinación de "*responsabilidades*" cuando una de las partes realiza una terminación sin respetar las reglas establecidas para una forma determinada de terminación del contrato de trabajo.

Estas "*responsabilidades*" es lo que se conoce como "*indemnización*" y tiene por objeto resarcir los daños y perjuicios que causa, a una de las partes de la relación laboral, la terminación realizada sin respeto de las leyes laborales vigentes. La indemnización siempre consiste en la obligación de pagar una suma de dinero, en algunos casos el sistema de cálculo para establecer el monto de la indemnización se encuentra regulado por la ley en forma detallada, por ejemplo: el caso de las indemnizaciones establecidas en los artículos 82 y 85 del CT; en otros casos el sistema de cálculo del monto indemnizatorio no se encuentra regulado por la ley sino que se establece que será la autoridad, judicial o administrativa, la que establezca el monto de la referida indemnización, por ejemplo los casos establecidos en los artículos 80 y 84 del CT.

Las formas de terminación del contrato o relación de trabajo se clasifican, según este artículo, en tres formas:



[113] **El Despido Directo Justificado**: Consiste en la decisión unilateral del patrono de terminar la relación de trabajo en vista de que el trabajador ha incurrido en una de las causales enumeradas en este artículo. El despido directo *es un derecho del patrono* y, en Guatemala, se puede ejercer tanto si existe una causa que lo justifica o sin ésta.

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores; [114]

El sistema de terminación de contratos de trabajo en Guatemala es bastante flexible en vista de que permite al empleador realizar despidos directos injustificados con la única responsabilidad de pagar la indemnización correspondiente. En otros sistemas jurídicos el trabajador goza del derecho de optar entre el pago de una indemnización o la reinstalación en su puesto de trabajo cuando el despido realizado es injusto, estos sistemas son más rígidos que el sistema guatemalteco.

Si el despido directo es justificado entonces el patrono o empleador no incurre en ninguna "*responsabilidad*" ante el trabajador, eso quiere decir que no tiene obligación de pagar una "*indemnización*". Si el despido directo es injustificado entonces el empleador sí incurre en "*responsabilidad*" y debe pagar al trabajador la "*indemnización*" contenida en el artículo 82 o 84 del CT según sea el caso de un contrato indefinido o de un contrato temporal.

La posibilidad de realizar un despido directo con causa justa depende de la eficacia del sistema disciplinario que el empleador haya implementado en su empresa. Este sistema disciplinario debe proveer de herramientas eficientes al administrador de personal para evaluar el desempeño de los trabajadores y, en su caso, disciplinar las conductas irresponsables o inadecuadas de los mismos a través del despido directo y debe realizarse sobre la base de pruebas que permitan establecer la falta cometida por el trabajador.

Cuando un sistema disciplinario es ineficiente y, en consecuencia, el empleador carece de pruebas para demostrar las faltas graves cometidas por el personal de la empresa, los despidos directos que se realicen, aún siendo culpables los trabajadores, serán declarados injustos y el empleador deberá pagar la indemnización correspondiente al trabajador.

La enumeración de las causales que justifican un despido directo tiene carácter enunciativo y constituyen la previsión legal sobre lo que se considera una "*falta grave*" a las obligaciones del trabajador. Sin embargo la propia ley permite a las partes de la relación laboral pactar otras causales de despido que se ajusten a las características particulares de una empresa y de un puesto de trabajo determinado.

[114] Este inciso identifica dos causales de despido justo: La primera se relaciona con el artículo 63.d de este CT que establece que todo trabajador tiene la obligación de "*observar buenas costumbres durante el trabajo*" por eso se considera una falta grave comportarse en forma abiertamente inmoral durante la jornada de trabajo. La calificación sobre la moralidad de un comportamiento puede ser subjetiva, sin embargo, existe un consenso social con relación al reconocimiento de un estándar de comportamiento moralmente aceptado y es a este balance al cual se refiere esta causal. Por ejemplo un trabajador que presenta una constancia falsa con la cual intenta hacer constar que realizó una consulta al médico y solicita que le reconozcan el derecho a una licencia con goce de salario, esto constituye un comportamiento abiertamente inmoral en contra de su empleador y además, según las circunstancias, también constituye un delito.

La segunda parte de este inciso regula como causal de despido el comportamiento del trabajador cuando éste ha realizado alguna o varias de las acciones siguientes:

- *Injuria o calumnia*: Estas acciones constituyen una violación al "deber de respeto" que el trabajador le debe al patrono y a sus representantes, este deber deriva de la obligación de observar buenas costumbres durante el trabajo. La injuria consiste en que a través de palabras o de hechos de desprecio se ofenda gravemente la honra del patrono o de su representante, por ejemplo: los insultos directos. La calumnia consiste en la acusación falsa

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;[115]

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, [116] acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo; [117]

---

con el objeto de causar un daño en la reputación del patrono o de su representante, por ejemplo: cuando un trabajador acusa falsamente a un gerente que se está apropiando del dinero de la empresa con el objeto de desprestigiar su autoridad ante el resto del personal.

- *Vías de hecho:* Se producen cuando el trabajador, sin justificación alguna, realiza actos dirigidos a sabotear las actividades o a dañar los bienes del patrono, también comprende la agresión física en contra del empleador o patrono. Por ejemplo, cuando un trabajador se molesta por que el empleador o sus representantes le llaman la atención en el trabajo, entonces el trabajador, en lugar de impugnar la sanción disciplinaria a través de los medios legales, realiza actos de sabotaje en contra de empresa o directamente realiza agresiones físicas en contra del empleador.

La definición de estas situaciones no necesitan ser declaradas como delitos o faltas de orden penal para ser invocadas como causas de despido justo, ya que se refieren a faltas graves dentro de los límites del contrato de trabajo.

[115] Esta casual se refiere a las mismas conductas identificadas en el inciso anterior pero en este caso el sujeto pasivo es un compañero de trabajo y para imputarla a un trabajador se tienen que cumplir dos condiciones:

- Que el comportamiento inadecuado del trabajador se realice dentro del horario de la jornada de trabajo,
- Que el comportamiento del trabajador altere gravemente la disciplina o interrumpa las labores.

Esto significa que no cualquier injuria o calumnia que se realice entre los mismos trabajadores puede ocasionar el despido directo justificado ya que se necesita que la calumnia o la injuria sean de tal naturaleza que afecte gravemente la disciplina en la empresa o que interrumpa las actividades de producción.

[116] En la publicación oficial del DCR 1441 se cometió el error de copia de indicar que esta causal de despido directo y justo puede invocarse cuando el trabajador comete los hechos descritos fuera del lugar donde se ejecutan las labores y "…en horas que sean de trabajo,"; sin embargo en la publicación oficial del DCR 330 y en el DP 570 se establece que dichos hechos deben cometerse "…en horas que no sean de trabajo" condición que es congruente con el sentido de esta causal de despido.

[117] En esta causal de despido justo también se identifican las mismas conductas del trabajador y los mismos sujetos pasivos que en el inciso "a" de este artículo. La diferencia es que las conductas deben ser realizadas durante el horario de la jornada de trabajo pero fuera del lugar donde se ejecutan. Y establece dos condiciones para calificar este comportamiento como causal de despido:

- Que el trabajador haya actuado sin provocación previa del patrono o su representante, y

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo; [118]

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes; [119]

- Que el comportamiento realizado por el trabajador haga imposible continuar la relación de trabajo.
-

[118] Este inciso define situaciones que pueden dar lugar a un despido directo justo:

- *Delito o falta contra la propiedad*: Si el trabajador es declarado culpable de haber cometido, dentro del establecimiento del lugar de trabajo, una falta o un delito en contra de la propiedad (hurto, robo, usurpación, apropiación indebida, etc.) de los siguientes sujetos pasivos: a) el patrono, b) sus propios compañeros o c) un tercero (un cliente del empleador), entonces el empleador lo puede despedir en forma directa y justa, pero antes de realizar el despido, es necesario contar con la resolución judicial de orden penal que declare la culpabilidad del trabajador según lo exige el artículo 12 de la CPR. El procedimiento de despido, en este caso, se relaciona con lo prescrito en el artículo 68.c de este CT.
- *El daño al patrimonio de la empresa:* Esta causal incluye el daño producido en forma intencional (que también es considerado como delito artículo 278 CP) y aquél que se produce por descuido o negligencia del trabajador. Por ejemplo un trabajador que labora como piloto y conduce un vehículo de la empresa de manera negligente y como resultado daña el vehículo, entonces procede aplicar esta causal de despido justo. Además, una vez declarada por un juez de Trabajo y Previsión Social, la responsabilidad del trabajador de haber dañado el vehículo de la empresa, el empleador está autorizado para descontar, del salario del trabajador y de sus prestaciones laborales, el monto a que ascienda el daño causado al mismo y el trabajador queda obligado a pagar la indemnización por dicho daño, este derecho del empleador se encuentra regulada en el artículo 3 del AG 7-80 y en el artículo 99 de este CT.
-

[119] Se conoce como inasistencia a la situación de ausencia del trabajador en su lugar de trabajo durante las horas en que debería estar laborando. Las inasistencias pueden ser con permiso del patrono, en este caso se conocen como "licencias" (artículos: 61.ñ, 66.a y 68.a de este CT), y cuando existen causa justificada pueden considerarse como suspensiones producidas por causa de enfermedad, por cualquier otro riesgo social o por fuerza mayor o caso fortuito, (artículo 66.b y 71 del CT).

Sin embargo, la administración de personal puede enfrentar un problema frecuente "el ausentismo injustificado del personal", en este caso la inasistencia del trabajador se realiza sin permiso del patrono y sin justificación alguna, es un problema que afecta directamente la productividad de la empresa y constituye un incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de realizar su trabajo en el tiempo y lugar pactado con el empleador, artículo 63.b del CT. En estos casos el patrono tiene el derecho de ejercer el poder disciplinario para adecuar la conducta del trabajador dentro del cumplimiento efectivo de sus obligaciones.

R. Este inciso, DCR 1441.

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y el rendimiento en las labores; [120]

El ausentismo o inasistencia injustificada del trabajador puede ser causal de despido directo justo siempre y cuando se produzcan las siguientes condiciones:

- Que la ausencia sea por dos días laborables completos y continuos, también se produce la causal si falta a seis medios días o medias jornadas, según su propio horario de trabajo, en un mismo mes calendario, esto quiere decir que una impuntualidad prolongada y reiterada por seis veces en un mismo mes puede dar lugar al perfeccionamiento de esta causal, y
- Que al momento de presentarse a sus labores el trabajador omita acreditar la justificación de su inasistencia. Esta disposición se fundamenta en el hecho de que, en este caso, el trabajador está obligado a probar la justificación de su inasistencia. El motivo más común que puede justificar una inasistencia al trabajo es la enfermedad (artículo 66.b del CT), la acreditación se debe realizar a través de un certificado médico que indique que el trabajador estuvo imposibilitado para laborar durante esos días, es importante tomar en cuenta que la acreditación posterior de la justificación carece de relevancia jurídica, ya que ésta se tiene que realizar al momento de reanudar las labores.

Un sistema eficiente de administración de personal debe contar con los medios para poder probar la asistencia de un trabajador y su puntualidad, esto es importante ya que la carga de la prueba de la ausencia del trabajador la tiene el empleador.

[120] Este inciso regula dos situaciones que pueden justificar el despido del trabajador por desobedecer las normas o las instrucciones que debe cumplir en la realización de sus labores:

- *Negativa del trabajador para adoptar medidas de seguridad en el trabajo*: El artículo 63.h del CT y el artículo 8 del RGHST indican que todo trabajador tiene la obligación de cumplir las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como acatar las instrucciones o indicaciones que el empleador le dirija con el objeto de protegerle su vida, su salud y su integridad corporal. Esta misma obligación también es regulada en los artículos: 11.2 del convenio 119, 7 del convenio 162, 11 del convenio 167 todos de la OIT.
  El artículo 9 del RGHST regula, en el mismo sentido que este inciso, que el trabajador no puede negarse a usar el equipo de protección sin motivo justificado, por lo tanto si desobedece esta prohibición el empleador lo puede despedir con causa justa, ya que éste está obligado a hacer cumplir las disposiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Si el empleador desobedece su obligación puede ser sancionado por las Autoridades de Trabajo, por esta razón una actitud de cumplimiento de las leyes laborales por parte del empleador supone el despido de todo trabajador negligente y desobediente de estas normas.

- *Desobediencia del trabajador*: El artículo 63.a de este CT contiene la obligación o el "*deber de obediencia*" que consiste en la subordinación del trabajador al poder de dirección y a la autoridad disciplinaria del empleador. Para que el trabajador incurra en responsabilidad por haber desobedecido al empleador deben cumplirse las siguientes condiciones:
  - El empleador o su representante deben dictar *con claridad* las normas o instrucciones para la dirección de las labores que debe cumplir el trabajador, esto es necesario por que si la orden no es clara entonces no se puede acusar de desobediencia al trabajador, ya que se necesita que exista la voluntad recurrente de desobedecer;
  - Las normas o instrucciones deben tener por objeto la obtención de una *mayor eficacia*

h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono; [121]

i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado; [122]

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; [123]

k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le

---

y el *rendimiento* de las labores del trabajador, esto quiere decir que el trabajador solo está obligado a acatar normas e instrucciones que tengan relación con estos objetivos y dentro del contenido del objeto de su contrato de trabajo; y

❖ El trabajador debe desobedecer estas normas o instrucciones en *forma manifiesta*, esto significa que la desobediencia tiene que ser evidente, no la puede suponer el empleador.

❖

[121] Esta causal se refiere a la situación en donde el comportamiento del trabajador se orienta hacia la trasgresión de las prohibiciones contenidas en el artículo 64 del CT o en el reglamento interior de trabajo. El apercibimiento escrito, es obligatorio, de lo contrario, *no procede esta causal de despido*. En el artículo 259 de este CT se establecen reglas de prescripción para la realización del apercibimiento por escrito y el despido directo.

[122] La procedencia de esta causal de despido tiene por objeto sancionar la actitud dolosa del trabajador dirigida a engañar al empleador con el objeto de que éste decida seleccionarlo para un empleo para el cual no está calificado. De esta forma la relación de trabajo nace viciada en vista que la decisión de selección que realizó el empleador fue inducida a través de un engaño. La actitud dolosa del trabajador ataca directamente el proceso de selección de personal de una empresa y por eso faculta al empleador a realizar el despido directo justo al momento de enterarse del engaño o cuando establezca, con claridad, la incapacidad del trabajador para realizar las labores para las que fue contratado.

[123] Si una persona es declarada culpable de haber cometido un delito y se le impone, a través de una sentencia condenatoria firme, la pena de "*prisión*", le será completamente imposible cumplir con las obligaciones de su contrato individual de trabajo, por esta razón en este caso el empleador tiene el derecho de despedir en forma directa y justificada al trabajador.

Esta norma hace referencia a la pena de "prisión correccional" sin embargo el artículo 44 del actual CP DCR 17-73 denomina a este tipo de pena simplemente "prisión". También hace referencia a la pena de "arresto mayor" la cual estaba contemplada en el artículo 44 del antiguo CP decreto 2164, el cual fue derogado por el actual CP, en consecuencia la pena de "arresto mayor" no existe en la actualidad y tampoco puede ser una causal de despido directo justo.

imponga el contrato. [124]

R. Este inciso, DCR 1441.

l) **R.** Este inciso fue derogado, DCR 1441

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

R. Este artículo, DP 570

Artículo 78. — (R) La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, [125] surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, [126] pero el trabajador

---

[124] Lo dispuesto en este inciso constituye una norma laboral de significativa "*flexibilidad*" en vista de que permite al empleador y trabajador pactar, en el contrato individual de trabajo, la determinación de faltas graves que constituyan causal de despido justo.

Las particularidades de cada trabajo y las múltiples posibilidades de que entre las partes de la relación laboral, se produzcan conflictos de trabajo son circunstancias que determinan que las causales de despido justo enumeradas en este artículo tengan un contenido enunciativo y no limitativo, por esa razón este inciso, permite que sean las propias partes de la relación las que definan, con carácter particular, los incumplimientos que pueden ser considerados como faltas graves para cada puesto de trabajo. De esta forma el CT contribuye a que en una empresa se establezca un eficiente sistema de evaluación de desempeño del personal contratado.

Según el artículo 29.i del CT indica que el documento del contrato individual de trabajo puede contener estipulaciones que las partes acuerden, en este caso, puede contener la enumeración y definición, precisa, de las faltas graves que dan lugar al despido directo y justo del trabajador. Para establecer estas faltas graves pueden tomarse en cuenta los siguientes criterios:

- Las situaciones de incumplimiento pactadas por las partes deben ser "graves" al punto de justificar el despido directo.
- Para definir el contenido de cada "falta grave" debe tomarse en cuenta las particularidades del objeto del contrato del trabajador.
- Para su determinación pueden servir de referencia el nivel de gravedad que se le asigna a las situaciones contenidas en las causales definidas en este artículo.

[125] En la publicación oficial del DCR 64-92 se cometió el error de copia al indicar la frase "…las causas enumeradas que el artículo anterior,…" Sin embargo en la publicación del DCR 1441 y en la del DCR 330 la expresión correcta es "…las causas enumeradas en el artículo anterior,…", tal y como aparece en el texto de esta edición.

[126] Para que un despido directo justo surta todos sus efectos jurídicos es necesario que se cumplan las dos condiciones establecidas en esta norma:

- Comunicación por escrito del despido directo y la indicación de la causal que lo justifique ya que el despido directo es un acto formal. Esta garantía protege la estabilidad del trabajador en dos sentidos:

  a) Si el patrono desobedece esta obligación y realiza un despido en forma verbal el trabajador tiene el derecho de acudir al IGT para que un inspector de trabajo se constituya en la empresa para establecer en un acta la decisión del patrono de realizar

goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. [127] Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; [128] y

---

el despido y la causa que invoque como justificación. De esta forma la Autoridad de Trabajo hace constar la versión del empleador, asegurando la Prueba Plena de las circunstancias que declare, ya que las actas de los inspectores de trabajo tiene ese valor probatorio en juicio (artículo 361 del CT y 186 del CPCM). Si el empleador no indica una causal de despido ante el inspector de trabajo entonces esta aceptando que el despido es injusto y procede que se le aperciba para que realice el pago de la indemnización correspondiente.

b) Si el empleador comunica el despido por escrito se logra el mismo propósito descrito en el inciso anterior, ya que el documento que el empleador entregue al trabajador puede ser utilizado para el planteamiento de la demanda laboral en donde se reclame la indemnización correspondiente y el empleador deberá limitar su defensa a la prueba de la causal que haya invocado en la nota de despido directo que entregó al trabajador. Si en la nota de despido el empleador omite la indicación de una causal, entonces es evidente que el despido es injusto y el patrono debe pagar la indemnización. Esta situación también ocurre cuando el empleador notifica el despido por escrito pero indica una causal que no existen en el artículo 77 del CT, por ejemplo, se despide a una persona que labora en el sector privado por motivo de "reorganización", en este caso el despido directo es considerado injusto porque la causal alegada por el patrono no constituye una falta grave imputable al trabajador.

- El trabajador debe dejar de trabajar para que el despido directo se perfeccione. Esto quiere decir que un trabajador está despedido hasta que deja de laborar en la empresa. El último día de trabajo es el que marca la terminación de su relación laboral aunque el despido se le haya comunicado en una fecha anterior.

[127] Según el artículo 260 de este CT el término de prescripción es de 30 días hábiles contados a partir del último día de trabajo.

Como una manifestación del carácter tutelar de la ley laboral se permite que en la reclamación que se presente contra el patrono el trabajador simplemente afirme que el despido directo ha sido injustificado y es el patrono el que debe probar la existencia de los hechos que acreditan la veracidad de la causal de despido justo que haya cometido el trabajador. Por esta razón, en el artículo 332.e del CT indica que el planteamiento de una demanda laboral en caso de despido permite que el trabajador omita el ofrecimiento de pruebas para demostrar el carácter injusto de su despido.

Esta protección tutelar de cargar la prueba únicamente al empleador solo se aplica con relación a la prueba de la existencia de una causal de despido directo. Los demás hechos que afirme el trabajador en su reclamación debe probarlos a través del ofrecimiento de las pruebas idóneas, por ejemplo debe demostrar: la fecha de inicio de la relación laboral, la vinculación legal con la persona que ejerza como patrono, el monto del salario devengado, el horario de la jornada de trabajo, etc.

[128] El sistema de terminación de contratos de trabajo, por motivos de despido directo, es bastante flexible en Guatemala, debido a que permite al empleador desvincular a un trabajador, aún sin causa justa de despido, únicamente pagando una indemnización. En el artículo 7.d del PACADH se establece la obligación al Estado de Guatemala de garantizar en la legislación nacional que los trabajadores tendrán la opción ante un despido injustificado de optar entre la indemnización y la reinstalación en su empleo, sin embargo esta garantía aún no ha sido incorporada a la legislación laboral nacional.

b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario [129] y las costas judiciales. [130]

La indemnización por despido injusto tiene por objeto resarcir al trabajador el daño que le ha causado el empleador al quebrantar su estabilidad laboral a pesar de no haber cometido ninguna falta grave que justificará su despido directo. Los artículos 82 u 84 de este CT y el artículo 102.o de la CPR establecen la indemnización correspondiente para estos casos.

[129] Para comprender la naturaleza y el alcance de esta importante institución laboral es necesario considerar previamente, los siguientes aspectos:

a) Ningún patrono puede alegar ignorancia de la ley laboral (artículo 3 de la LOJ) por esa razón, cada vez que realizan un despido directo debe saber si tiene que pagar o no la indemnización por despido injusto, ya que sabe si su decisión se fundamenta o no en una causal justa.
b) La indemnización por despido injustificado constituye una obligación laboral de carácter pecuniario, esto quiere decir que el contenido de la prestación consiste en el pago de una cantidad de dinero.
c) El patrono es deudor de la obligación de pagar indemnización correspondiente cuando realice un despido injusto y el trabajador es el acreedor del derecho de reclamar el pago de dicha indemnización cuando sea despedido en forma injusta.
d) Según el artículo 102.o de la CPR debe pagarse cuando se realiza el despido injusto. Un despido injusto se tiene por realizado el último día de trabajo.
e) Si el patrono incumple la obligación de pagar la indemnización por despido injusto el último día que el trabajador laboró para él, entonces incurre en "*mora*". Se denomina "*mora*" a la situación en que el deudor de una obligación pecuniaria se atrasa en el cumplimiento del pago puntual de la cantidad de dinero que adeuda.
f) Cuando el deudor de una obligación pecuniaria incurre en "*mora*" el atraso del pago ocasiona daños y perjuicios al acreedor que son conocidos como "*daños moratorios*". En este caso el deudor es el patrono y cuando se atrasa en el pago de la indemnización por despido injusto, que según el artículo 102.o de la CPR tiene que ser el último día de labores, ocasiona daños y perjuicios al trabajador quien es el acreedor del derecho de que le paguen su indemnización completa el último día de trabajo.

La determinación de las reglas legales que regulan el pago de los "*daños y perjuicios*" o "*daños moratorios*" en los que incurre el patrono al dejar de pagar la indemnización por despido injusto, tiene por objeto desincentivar las actitudes de incumplimiento del pago efectivo y puntual de esta prestación. Es necesario recordar que el sistema de terminación de contratos de trabajo a través del despido directo, en Guatemala, es bastante flexible, ya que no contempla la facultad de optar entre el pago de la indemnización y la reinstalación, por lo tanto, si el patrono o empleador, abusa de este privilegio he incurre en mora aún conociendo su obligación de pagar la indemnización el último día de trabajo entonces es justo que pague los daños y perjuicios que produce el pago retrasado de ésta.

Un empleador puede establecer una eficiente administración de personal utilizando, de buena fe, la facultad de desvincular a un trabajador de su empresa a pesar de no existir una causa que lo justifique y pagar puntualmente la indemnización que le corresponda. Un comportamiento de este tipo no solo evita gastos innecesarios para la empresa sino que también contribuye a construir una conveniente imagen de cumplimiento para el empleador.

La regulación legal de la determinación de estos "daños y perjuicios" se encuentran regulados en este inciso "b" del artículo 78 del CT el cual constituye una mejor condición para el trabajador que la contenida en el artículo 102.s de la CPR.

[130] En materia laboral las costas judiciales se regulan según las reglas establecidas en el CPCM en

R. Este artículo, DCR 64-92.

Artículo 79. — Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: [131]

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley; [132]

b) (R) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

R. Este inciso, DP 570.

c) (R) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, [133] cometa con su autorización o

---

vista que el artículo 326 del CT permite su aplicación supletoria. Por esta razón el juez siempre debe condenar a la parte vencida en un juicio laboral al pago de las costas judiciales, excepto cuando el vencido en juicio este comprendido en los casos de excepción que establece el artículo 574 del CPCM.

Este inciso indica la obligación del juez de condenar al patrono vencido en juicio a pagar al trabajador las costas judiciales aunque el patrono se encuentre en los casos de excepción indicados en el párrafo anterior. Este inciso no puede ser interpretado en el sentido de que en un juicio laboral solo procede la condena en costas únicamente en las situaciones comprendidas en este artículo ya que la aplicación supletoria del CPCM obliga a aplicar las disposiciones relativas a la condena en costas en todos los juicios laborales.

[131] **El Despido Indirecto**: Es una forma de terminación de contrato individual de trabajo a través de la cual el trabajador decide darse por despido debido a que el patrono ha incurrido en una de las causas que establece este artículo. En esta forma de terminación de la relación laboral se produce por la conducta inadecuada del patrono o empleador debido al incumplimiento de sus obligaciones frente al trabajador.

El despido indirecto es una importante facultad del trabajador que le permite tomar la decisión de desvincularse de la empresa cuando el patrono o empleador incumple sus obligaciones.

El despido indirecto es justo cuando el trabajador toma la decisión de dejar de laborar fundado en la existencia real de una causal que justifique su decisión; el despido indirecto será injusto cuando el trabajador toma la decisión de dejar de laborar sin que el empleador haya incurrido en una causal que justifique su decisión, en este caso el despido indirecto injusto es conocido como "*abandono injustificado de labores*".

Cuando se realiza un despido indirecto justo el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización que establecen los artículos 102.o de la CPR y 82 del CT. Si se produce un abandono injustificado de labores (despido indirecto injusto) entonces el trabajador no tiene derecho a indemnización e incurre en la responsabilidad de pagar al patrono los daños y perjuicios que su abandono injustificado le han producido.

[132] Esta causal de despido indirecto justo tiene relación con el cumplimiento de las obligaciones patronales contenidas en los artículos 93 y 95 del CT.

[133] ✕ En la publicación oficial del DCR 1,441 se cometió el error de copia de indicar la frase "…que viven en su casa del primero,". Esta redacción es confusa. Sin embargo, con el registro No. 351 del

tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

R. Este inciso, DCR 1441.

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato; [134]

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate; [135]

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan; [136]

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren; [137]

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62; [138]

Congreso de la República existe el dictamen de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, de abril de 1961, emitido con relación al proyecto de reformas contenidas en el DCR 1,441, y que contiene la redacción correcta de este artículo: "….que viven en casa del primero".

[134] Los incisos "b", "c" y "e" de este artículo operan de la misma manera que los incisos "a", "b" y "c" del artículo 77 de este CT con la diferencia de que los sujetos activos de las conductas descritas son diferentes.

La situación prevista por el inciso "d" de este artículo puede realizarse cuando el trabajador deje sus herramientas personales en el lugar de trabajo según lo establecido en el inciso "e" del artículo 61 de este CT.

[135] Esta causal de despido indirecto justo tiene relación con la disposición contendida en el artículo 165.d del CT.

[136] Según el artículo 197.d el trabajador tiene derecho a un ambiente sano de trabajo por lo cual el empleador está obligado a implementar todas las acciones que sean necesarias para otorgarlo. Si en el empleador incumple esta obligación entonces produce el despido indirecto justo del trabajador.

[137] Esta disposición tiene relación con la obligación contenida en el artículo 197 de este CT y que establece que el empleador debe adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores.

j) (R) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. [139] Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciere en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

k) (R) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. [140]

R. Estos dos últimos incisos, DCR 1441.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

Artículo 80. — (R) La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efectos desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. [141] El tiempo que se utilice en la entrega, no se considera comprendido dentro de la relación

---

[138] En el DP 570 se publicó la misma redacción que para este inciso contenía el DCR 330. En ambas publicaciones se hizo la referencia al "artículo 62". Sin embargo al publicar el DCR 1441, que refundió la publicación del contenido de CT, se cometió el error de copia de indicar que la referencia indicada en este inciso es el artículo 66 del CT, lo que es incorrecto.

[139] **Modificación Arbitraria de las Condiciones de Trabajo**: Según lo establecido en el artículo 20 de este CT el empleador y el trabajador pueden modificar las condiciones de trabajo siempre y cuando la modificación que se realice no establezca condiciones menores a las establecidas por las leyes vigentes como derechos sociales mínimos. Para realizar esta modificación es necesario el acuerdo de ambas partes. Sin embargo si el empleador o sus representantes realizan este tipo de modificaciones, sin el consentimiento del trabajador, entonces este tiene derecho a darse por despedido en forma indirecta.

Este inciso también regula los casos de excepción que permiten al empleador una relativa flexibilidad para realizar rotación de personal, en forma temporal o definitiva, sin incurrir en responsabilidad ante el trabajador.

[140] Esta causal de despido indirecto está configurada en los mismos términos que el artículo 77.k de este CT.

[141] Para que un despido indirecto justo se perfeccione es necesario que se cumplan dos condiciones:

- El trabajador debe comunicar, en forma verbal o escrita, al empleador su decisión de darse por despedido en forma indirecta por alguna de las causas establecidas en el artículo 79 del CT.
- El trabajador debe cesar efectivamente en la prestación de sus servicios. En este caso no debe computarse como tiempo laborado el que el trabajador necesite para entregar el puesto de trabajo al empleador y no se deberá tomar en cuenta para establecer la duración de la

laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. [142] Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazos fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

El trabajador que se de por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan. [143]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 81. — (R) En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. [144]

---

relación de trabajo.

Según el artículo del 261 CT el trabajador tiene 20 días hábiles, contados a partir del que el empleador incurrió en la causal de despido, para darse por despedido en forma directa. Si el trabajador realiza su despido indirecto después de transcurrido este plazo entonces el despido indirecto será considerado como "*injusto*" y el trabajador incurre en responsabilidad ante el patrono por los daños y perjuicios que ocasiona el abandono injustificado del trabajo.

[142] Según el artículo 262 del CT el plazo de la prescripción es de 30 días hábiles contados a partir del último día que laboró el trabajador. Si el patrono no reclama dentro de este plazo entonces el trabajador queda liberado de cualquier responsabilidad frente al patrono, por ejemplo un trabajador puede abandonar su trabajo sin causa justificada pero si el patrono no presenta una reclamación ante las Autoridades de Trabajo dentro del plazo de prescripción entonces el trabajador queda liberado de la obligación de pagar los daños y perjuicios que le ha ocasionado al patrono.

[143] Una vez el trabajador se ha dado por despedido en forma indirecta puede demandar al patrono para obtener el pago de su indemnización por despido. En este caso el plazo de prescripción lo establece el artículo 260 del CT y es de 30 días hábiles contados a partir del último día de trabajo. Si el trabajador no presenta su reclamación dentro de este plazo entonces el patrono queda liberado de la obligación del pago de indemnización.

La obligación de probar que no existió una causal de despido indirecto justo de las contenidas en el artículo 79 de este CT le corresponde al empleador. Si el empleador demuestra que no existió ninguna causal de despido indirecto entonces el trabajador no tendrá derecho a indemnización y además puede resultar responsable del pago de:

a) El preaviso contenido en el artículo 83 de este CT, y
b) de los daños y perjuicios que haya ocasionado al patrono por haberse desvinculado de su trabajo sin ninguna justificación.

[144] **El Período de Prueba**: Consiste en un plazo en donde ambas partes pueden dar por terminada la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad, esto significa que el patrono puede despedir y el trabajador puede renunciar o abandonar su trabajo sin que tengan la obligación de pagar una

Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. [145] Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable ~~solidariamente~~ frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley. [146]

~~abc~~: Esta palabra, derogada, Co.Co., DOR 15/11/2004.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 82. — (R) Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma

---

indemnización a la otra parte.

Durante este período el empleador y el trabajador únicamente quedan liberados de pagar la indemnización que corresponda, pero el empleador siempre deberá pagar, proporcionalmente al período laborado, las siguientes prestaciones:

a) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, según lo establece el artículo 3 del DCR 42-92.
b) Aguinaldo para los trabajadores del sector privado, según lo establece el artículo 1 del DCR 76-78, y
c) Vacaciones, según lo establece el segundo párrafo del artículo 133 de este CT.
d)

[145] Esta disposición tiene por objeto declarar la nulidad de todo acto a través del cual el empleador prórroga el período de prueba con el objeto de evadir las responsabilidades legales que protegen la estabilidad laboral del trabajador, por ejemplo: En algunos casos el empleador contrata a un trabajador y lo despide antes de que transcurran dos meses, al día siguiente del despido contrata nuevamente a la misma persona y luego repite la misma operación con el objeto de simular una contratación en el período de prueba y evadir la obligación de inscribir al trabajador en el Seguro Social y de pagar la indemnización por despido directo injustificado.

[146] **Subcontración o tercerización laboral:** En la actualidad la economía global ha requerido la implementación de sistemas de organización productiva con mayor "flexibilidad", siendo común que las grandes empresas se reorganicen en nuevas formas en donde descentralizan algunas de las operaciones productivas a través de subcontratación de otras empresas que prestan el servicio que la empresa principal necesita. Por ejemplo: Una empresa del vestuario ubicada en los Estados Unidos de América o en la Unión Europea puede contratar a una empresa guatemalteca para que le produzca cierta cuota de ropa, en este caso la empresa guatemalteca ha sido subcontratada por la empresa principal ubicada en Estados Unidos de América o en la Unión Europea.

En este contexto esta disposición tiene el propósito de actualizar la legislación laboral guatemalteca a través del establecimiento de la responsabilidad solidaria de la empresa principal con la empresa subcontratada ante el cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin embargo la decisión de la Co.Co. declaró inconstitucional la palabra "solidariamente" con lo cual la misma ha quedado derogada, pero el resto del contenido de la norma se encuentra vigente. Por esta razón, si se lee completa la norma sin la palabra "solidariamente", el significado que se interpreta es que solamente la empresa principal es la responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores que laboran en la empresa subcontratada por ésta.

proporcional al plazo trabajado. [147] Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. [148]

R. Este párrafo, DCR 1441.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97; [149]

b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado si no se ha ajustado dicho término; [150] [151]

---

[147] **El Cálculo de la Indemnización por Despido**: Esta norma regula la manera en que debe calcularse la indemnización por despido directo injustificado y también cuando se produce un despido indirecto justo. La ley establece reglas para el cálculo del monto de esta indemnización y su aplicación solo procede cuando se producen las siguientes condiciones:

a) Que la duración del contrato individual de trabajo se haya pactado en forma indefinida, cuando se trata de contratos de duración temporal (plazo fijo u obra determinada) entonces el monto de la indemnización se regula según las reglas del artículo 84 de este CT.
b) Que el despido directo o indirecto se produzca después de haber superado el plazo del período de prueba establecido en la ley o el período que las partes hayan fijado, y
c) Que el empleador haya aceptado pagar voluntariamente esta indemnización porque reconoce que el despido directo es injusto o que ha cometido una falta comprendida entre las causales indicadas en el artículo 79 de este CT, de lo contrario la aplicación de esta norma solo es posible si existe una sentencia firme que establezca la obligación del empleador de pagar esta indemnización.
d)

[148] El monto de esta indemnización debe ser equivalente a todo el tiempo servido por al trabajador a favor del empleador. Para la determinación de **la continuidad de la relación laboral** rigen las siguientes reglas legales:

a) La fecha de inicio de la relación laboral corresponde al primer día de labores del trabajador.
b) Todas las causales de suspensión del contrato de trabajo, contenidas en los artículos 66, 68, 70 y 71 de este CT, no interrumpen el cómputo de la continuidad de la duración de la relación de trabajo, así lo establece el inciso "c" de este artículo, y
c) Cualquier disposición que se pacte, entre el empleador y el trabajador, a través de la cual se pretenda interrumpir la continuidad de la duración de la relación de trabajo es "*nula ipso jure*", esto significa que no produce ningún efecto jurídico y, en consecuencia, la relación de trabajo será computada en forma continua desde el primer día que laboró el trabajador hasta el último día en que prestó sus servicios al empleador, así lo establece el inciso "d" de este artículo.

Es importante tomar en cuenta que los incisos "c" y "d" de este artículo son considerados como las reglas legales para la determinación de la continuidad de la duración de la relación de trabajo y se utilizan en diferentes situaciones más, como por ejemplo para determinar la duración del preaviso o el derecho a descanso semanal remunerado, artículos 83 y 126 de este CT.

[149] La única posibilidad de embargar parte del monto de una indemnización por despido es si la obligación que debe ser garantizada con el embargo constituye la prestación de alimentos.

[150] Esta disposición comprende dos importantes aspectos:

c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;

d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. [152]

- El salario devengado es diferente al salario percibido. El salario percibido es la cantidad de dinero que le empleador paga al trabajador cada período de pago, pero el salario devengado corresponde a la cantidad de dinero que el trabajador tiene derecho a recibir por parte de su patrono, aunque éste no reconozca el monto total de dicho derecho. La base de esta definición es el artículo 1 convenio 95 de la OIT y significa que el salario devengado estará compuesto por el salario ordinario más el salario extraordinario que le pueda corresponder al trabajador que laboró durante la jornada extraordinaria, por lo tanto aunque el patrono no haya pagado al trabajador la cantidad correspondiente al salario extraordinario devengado se deberá tomar en cuenta, una vez se demuestra que sí se laboró en dicha jornada, para el cómputo de la indemnización, así lo dispone el artículo 93 de este CT.
  Además de esto hay que agregar la parte proporcional que equivale al Aguinaldo para Trabajadores, según el artículo 9 del DCR 76-78 y Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, según el artículo 4 del DCR 42-92.

- Para establecer el monto del salario devengado que servirá de base para el cómputo de toda la indemnización es preciso realizar un promedio que comprenda los últimos seis meses de salario devengado, esto constituye una garantía para el trabajador ya que se considera que este período de tiempo es un estándar en donde el trabajador promedia el salario más alto que le corresponda durante toda la relación laboral, sin embargo cabe la posibilidad que durante estos seis meses el trabajador devengue el salario más bajo que haya tenido, por ejemplo, cuando el salario consiste en comisiones sobre venta y es precisamente durante este período de tiempo cuando las ventas de la empresa descienden considerablemente y por lo tanto se devengan las más bajas comisiones, entonces el promedio de los salarios durante estos últimos seis meses disminuirá considerablemente computando una indemnización más baja si el despido se hubiese realizado en otra época en donde las ventas fueron más altas.

[151] En la publicación del DCR 1,441 se encuentra un error de copia de conjugación de verbos y puntuación. La redacción adecuada se encuentra en el decreto original que es el DCR 330.

[152] **Despido por Enfermedad o Incapacidad Permanentes o por Vejez**: El empleador tiene el derecho de despedir en forma directa a un trabajador que por motivo de enfermedad o por un accidente queda incapacitado permanentemente para trabajar, también tiene este derecho cuando un trabajador que por vejez le es imposible cumplir con su trabajo de manera eficiente. En este caso el patrono o empleador no tiene ninguna obligación ante el trabajador si éste recibe una pensión por invalidez o vejez por parte del Seguro Social, de lo contrario, el patrono o empleador deberá pagar la indemnización establecida en este artículo del CT.

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna. [153] [154]

R. Este inciso, DCR 1441

Artículo 83. — El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas: [155]

Para que un trabajador pueda recibir, en estos casos, una pensión del Seguro Social es necesario que cumpla los requisitos establecidos en los artículos 4 y 15 del acuerdo 1124 de la JD-IGSS.

[153] **Retiro por Enfermedad o Incapacidad Permanentes o por Vejez**: Esta norma establece el derecho del trabajador de retirarse de su trabajo, sin responsabilidad de su parte, cuando por motivos de enfermedad o por un accidente queda incapacitado permanentemente para trabajar, también tiene este derecho cuando por vejez le es imposible cumplir con su trabajo de manera eficiente. En este caso el patrono o empleador tiene la responsabilidad de pagar, al trabajador que se retira, la mitad de la indemnización que establece este artículo. Pero si el trabajador goza del derecho de recibir una pensión del Seguro Social, en los términos establecidos en el acuerdo 1124 de la JD-IGSS, entonces el patrono no tiene ninguna obligación, siempre y cuando la pensión sea igual o superior al monto de la indemnización que debe pagar.

[154] X En la publicación del DCR 1,441 erróneamente se público que el inciso e) de este artículo consta solamente de un párrafo. Sin embargo en el documento original del dictamen de la Comisión del Congreso de la República (Registro 351 de abril de 1961) consta que este inciso comprende los cuatro párrafos que en esta edición se presentan.

[155] **La Renuncia del Trabajador:** Se conoce como "*renuncia*" a la decisión unilateral del trabajador de ponerle fin a la relación de trabajo. La renuncia puede realizarse en los contratos de trabajo a

a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

b) Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;

c) Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a los expresados plazos,[156] salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad. [157]

---

tiempo indefinido siempre y cuando se haya superado el período de prueba (por regla general son dos meses, artículo 81 de este CT). En estos casos el empleador no tiene ninguna "*responsabilidad*" frente al trabajador ya que la decisión de terminar el contrato de trabajo fue tomada por el empleado, en consecuencia no procede el pago de ninguna indemnización, el empleador solamente debe pagar al trabajador las prestaciones laborales que proporcionalmente le correspondan al período laborado:

a) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, según lo establece el artículo 3 del DCR 42-92.
b) Aguinaldo para los trabajadores del sector privado, según lo establece el artículo 1 del DCR 76-78, y
c) Vacaciones, según lo establece el segundo párrafo del artículo 133 de este CT.

Si la renuncia del trabajador se realiza cumpliendo las condiciones legales entonces el trabajador no incurre en ninguna "*responsabilidad*" ante el patrono. Pero si la renuncia se realiza sin cumplir las reglas legales entonces el trabajador si incurre en "*responsabilidad*" ante el patrono y debe pagar a éste la indemnización que corresponda por los daños y perjuicios que haya causado su separación del trabajo que le correspondía realizar. Las reglas legales de la renuncia son:

a) Por regla general la renuncia se tiene que presentar siempre, por escrito. Solo se puede realizar una renuncia verbal cuando el contrato de trabajo se encuentra comprendido en los casos establecidos en el artículo 27 de este CT y debe realizarse ante dos testigos.
b) El trabajador que presenta su renuncia ante el patrono tiene que cumplir el plazo del preaviso legal establecido en este artículo. Esto quiere decir que el trabajador presenta su renuncia un día determinado pero deja de trabajar hasta que se cumpla el preaviso que le corresponda. Si el trabajador no cumple con la obligación de trabajar durante el período de preaviso entonces será responsable de abandono injustificado de labores.
c)

[156] ✕ En la publicación oficial del DCR 1,441 se cometió el error de copia al indicar la frase "…las expresadas plazas…". Cómo este artículo no ha sido reformado su redacción original es la que aparece en el texto de esta edición según lo que establece el DCR 330.

[157] La única forma de que el trabajador quede liberado de cumplir la obligación de trabajar durante el

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

Artículo 84. — En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. [158]

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término. Este mínimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo. [159]

---

período de preaviso, en caso de renuncia, es la siguiente:

- Que el patrono lo libere expresamente de la obligación, esto quiere decir que el patrono o empleador le acepta la renuncia y le indica que puede dejar de trabajar. Para que el trabajador tenga una constancia de que el patrono lo ha liberado de esta obligación debe requerir la entrega de la constancia que establece el artículo 87 de este CT.
- Que el patrono o empleador acepte compensar el período de preaviso con el monto de las prestaciones labores que le correspondan al trabajador en caso de renuncia.
-

[158] El empleador o el trabajador tienen el derecho de terminar la relación de trabajo, cuando el contrato es temporal (plazo fijo y obra determinada), aún sin existir una justa causa, pero tienen que pagar a la otra parte una indemnización por los daños y perjuicios que le provoca la terminación anticipada del contrato de trabajo.

El monto de esta indemnización puede ser establecido de dos formas:

- A través de un arreglo conciliatorio entre las partes y con la intervención de un inspector de trabajo. En este caso el arreglo se hará constar en un acta suscrita por el inspector de trabajo la cual tendrá, según lo establecido en el artículo 278 de este CT, el carácter de título ejecutivo.
- Si no puede haber arreglo conciliatorio entonces la parte perjudicada deberá plantear una reclamación judicial y en un juicio ordinario laboral el juez de trabajo dictará sentencia condenatoria, si es el caso, y en dicha sentencia se establecerá el monto indemnizatorio que corresponda.

[159] Cuando ha sido el patrono o empleador el que decidió terminar anticipadamente un contrato temporal de trabajo entonces la determinación del monto indemnizatorio que el trabajador tiene derecho a recibir, según lo establece el párrafo anterior de este artículo, se regirá por las siguientes reglas:

- El trabajador tiene derecho a recibir de su empleador o patrono una indemnización que cubra todos los daños y perjuicios que haya sufrido por la decisión del empleador de dar por terminado el contrato temporal en forma anticipada. En ningún caso la indemnización que corresponda al trabajador podrá ser menor al monto que resulte de aplicar la regla que establece este párrafo del artículo 84 del CT.
- El empleador que decide terminar en forma anticipada un contrato temporal de trabajo debe pagar al trabajador, el último día que éste trabaje, en concepto de anticipo de pago de

Artículo 85. — Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) (R) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio. [160]

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido, debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren precedentes, pero, la declaración que el Juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este

---

indemnización la cantidad que resulte de aplicar la regla contenida en este párrafo del artículo 84 del CT. Este pago solamente es un anticipo del monto total que posteriormente se establezca a través de un arreglo conciliatorio ante un inspector de trabajo o en una sentencia condenatoria dictada por un juez de trabajo.

➢

[160] **La Muerte del Trabajador:** La muerte constituye un hecho jurídico que produce consecuencias legales con independencia de la voluntad de las personas. Por esta razón cuando un trabajador muere, cualquiera que haya sido la causa, se produce necesariamente la terminación del contrato individual de trabajo y sus herederos adquieren el derecho a gozar de una indemnización que el empleador debe pagar y que se conoce como "indemnización post-mortem".

La indemnización post-mortem se calcula según la regla contenida en el artículo 102.p de la CPR en vista de que esta norma establece una condición más favorable para el trabajador, esto significa que el cálculo del monto indemnizatorio se debe realizar tomando en cuenta la duración completa de la relación laboral.

Si el trabajador que fallece estaba cubierto por los beneficios del Seguro Social entonces el empleador no tiene que pagar la indemnización post-mortem ya que los beneficiarios por fallecimiento tienen derecho a recibir una pensión por sobrevivencia según lo establece el artículo 22 del acuerdo 1124 de la JD-IGSS. En este caso el empleador solo está obligado a pagar la diferencia si la pensión asignada por el Seguro Social es menor al monto de la indemnización que le correspondería a los beneficiarios si se aplicará la regla contenida en este inciso.

inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; [161] y

b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato. [162]

R. Los inciso a) y b) , DCR 1441.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador.

Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores. [163]

Artículo 86. — El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

---

[161] Cuando el trabajador fallecido prestó sus servicios a un empleador privado los beneficiarios pueden reclamar esta indemnización post-mortem y además: los salarios dejados de percibir, la parte proporcional de vacaciones y de aguinaldo, a través del procedimiento establecido en los artículos: 2, 3 y 4 del DCR 23-79. De esta forma se establece la posibilidad de realizar el cobro de estas prestaciones laborales a través de un proceso más sencillo y económico que el establecido en este inciso del artículo 85 del CT.

[162] **La Muerte del Patrono**: Al igual que la muerte del trabajador la muerte del patrono puede producir la terminación de la relación laboral, pero también puede producir una suspensión colectiva total de los contratos de trabajo de una empresa según lo establece el artículo 71 de este CT. La circunstancia que determina la diferencia entre una consecuencia y otra es la posibilidad de continuar las labores aún después de la muerte del patrono. Si es posible continuar las labores entonces se produce la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, si es imposible continuar con las labores entonces necesariamente los contratos se dan por terminados.

En el caso que la muerte o la incapacidad del patrono de cómo resultado la terminación de los contratos de trabajo, así como en el caso de las demás situaciones previstas en este artículo, si se genera responsabilidad y la indemnización se calcula atendiendo a la regla contenida en el siguiente párrafo y que establece la posibilidad de fijar el monto a través de un arreglo conciliatorio ante un inspector de trabajo. Esta indemnización no puede ser mayor o menor a los límites establecidos en esta disposición y es importante tener presente que la ley exige que para su determinación se tenga en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la empresa.

En caso de que exista concurso de acreedores las prestaciones de los trabajadores gozaran de preferencia según las reglas indicadas en el artículo 101 de este CT.

[163] Explicar aquí el cierre de plantas de producción de industrial textil.

a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada; [164]

b) Por las causas legales expresamente estipuladas en él; [165] y

c) Por mutuo consentimiento.

Artículo 87. — A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente: [166]

a) La fecha de su entrada y de su salida;

b) La clase de trabajo ejecutado; y

c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

a) La manera como trabajó; y

b) La causa o causas de la terminación del contrato.

---

[164] Esta terminación normal es la que se produce en el caso del trabajo agrícola de recoger las cosechas, por ejemplo de la caña de azúcar o del café. En esto casos no existe indemnización pero sí existe pago de prestaciones laborales

[165] Esta disposición constituye una muestra del grado de "*flexibilidad*" del régimen legal laboral vigente en Guatemala ya que permite a las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, pactar condiciones resolutorias del contrato, siempre y cuando el contenido de la condición resolutoria sea legal.

[166] **La Constancia de Terminación**: Todo empleador tiene la obligación de entregar esta constancia al trabajador cuando el contrato de trabajo haya terminado por cualquier causa, por ejemplo: por despido directo, por renuncia, por vencimiento del plazo, por conclusión de una obra, por mutuo consentimiento, etc.

Este importante documento hace constar la terminación de la relación de trabajo y establece información esencial que permite identificar: la naturaleza laboral de la relación entre empleador y trabajador, el monto del salario devengado que el patrono reconoce al trabajador, el puesto de trabajo y sobre todo, la duración de la relación laboral.

Esta constancia constituye una especie de prueba anticipada que el empleador está obligado a entregar al trabajador y la información contendida en el documento puede ser confirmada o refutada dentro de una reclamación ante las Autoridades de Trabajo. Si el patrono se niega a entregar este documento debe ser sancionado según los términos establecidos en el artículo 272.f de este CT.

TITULO TERCERO

Salarios, Jornadas y Descansos

CAPITULO PRIMERO

Salario y Medidas que lo Protegen

Artículo 88. — Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. [167]

---

[167] **El Salario**: Las leyes laborales regulan el salario con el propósito de garantizar a las personas que trabajan una remuneración satisfactoria, equitativa y garantizar que la población trabajadora pueda desarrollarse en condiciones dignas. Esta idea está contenida en la DUDH en el artículo 23.3. y el artículo 102.b de la CPR regula que "Todo trabajo será equitativamente remunerado…"

Se considera que la falta de pago de salario, el retraso en el pago y también el fraccionamiento del cómputo del salario en diferentes conceptos, constituyen situaciones que defraudan a los trabajadores y favorecen la profundización de la desigualdad social que mantiene atrasados a muchos países.

Por principio toda retribución que el patrono o empleador pague al trabajador por la prestación de sus servicios constituye salario. Este principio esta regulado en el artículo 1 del convenio 95 y en el artículo 1 del convenio 100, ambos de la OIT.

Si un empleador divide el cómputo del salario de un trabajador en diferentes conceptos o denominaciones por ejemplo: comisiones, bonificaciones, otras retribuciones, premios, etc., el monto total del salario devengado debe de constituir la suma de todas las retribuciones pagadas por el empleador y sobre este total se deben calcular todas las demás prestaciones laborales que toman como base de cálculo el monto del salario devengado. También forma parte del salario total devengado la parte proporcional de Ventajas Económicas cuando éstas existan en virtud de que el empleador las otorgue al trabajador.

La aplicación del convenio 95 de la OIT en este tipo de situaciones ha sido reconocida en forma reiterada por la Corte de Constitucionalidad en varios casos, entre estos los siguientes:

- Sentencia de Amparo, dictada por la Corte de Constitucionalidad el veintisiete de mayo de dos mil tres, expediente No. 206-2003.
- Sentencia de Amparo, dictada por la Corte de Constitucionalidad el trece de enero de dos mil tres, expediente No. 727-2002.
- Sentencia de Amparo, dictada por la Corte de Constitucionalidad el nueve de octubre de dos mil uno, expediente No. 956-2001.
- Sentencia de Amparo, dictada por la Corte de Constitucionalidad el tres de enero de dos mil uno, expediente No. 70-2000, Gaceta Jurisprudencial No. 59.

El principio de que el salario devengado constituye la suma de todas las remuneraciones que el empleador paga al trabajador también se encuentra reconocido en el artículo 1 del DCR 59-95 el cual establece que para el cálculo de las prestaciones laborales de los trabajadores del Estado de Guatemala deberá tomarse como base el salario real que perciben, esto significa que debe de integrarse en el cómputo total del mismo todas las bonificaciones y cualquier forma de remuneración o prestación económica que perciban.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);

b) Por unidad de obra, (por pieza, tarea, precio alzado, o a destajo); [168] y

c) **(R)** Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. [169]

R. Este inciso, DCR 1441.

Artículo 89. — **(R)** Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se

El convenio 95 sobre la Protección del Salario fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952 y su aplicación se orienta a través de la Recomendación 85 de la OIT. Este convenio se complementa con el AG 7-80 "normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 95 relativo a la protección del salario".

En 1987 la CEACR ha emitió una observación con relación a la aplicación en Guatemala del convenio 95 de la OIT. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[168] Si el salario se computa a través de este sistema la asignación de la tarea o de la obra a realizar es parte del objeto del contrato de trabajo según lo establece el artículo 20 de este CT, por lo tanto es necesario que sea legal y posible de ser realizada. Si el empleador asigna una tarea, obra o meta de producción imposible de realizar con los medios e instrumentos existentes en la empresa entonces el trabajador no puede ser responsable por el incumplimiento y no puede afectársele en el cómputo de su salario, por ejemplo, no puede dejar de pagar el salario mínimo que le corresponda, según lo establece el artículo 6 del AG 378-2004.

[169] El principio de "ausencia de riesgo" es uno de los fundamentos del Derecho del Trabajo y consiste en el postulado de que el empleador es responsable del resultado de las actividades económicas que realiza en su empresa, en consecuencia el trabajador no puede asumir ninguna responsabilidad por éxito o por el fracaso de las actividades económicas realizadas por el empleador. Por ejemplo, en una empresa comercial el éxito o fracaso general de las ventas es responsabilidad del empleador, ya que éste es quien diseña e implementa la política de mercadeo y comercialización de la empresa. El trabajador puede asumir responsabilidad únicamente si las ventas disminuyen por su negligencia, en este caso el patrono o empleador puede despedirlo con justa causa según lo establece el artículo 77.g de este CT y si la negligencia del trabajador produce pérdidas para la empresa, entonces el patrono también puede reclamar del trabajador el pago de los daños y perjuicios que su conducta negligente le haya ocasionado.

Sin embargo si las ventas disminuyen o, inclusive, si no hay ventas debido a la inadecuada política de comercialización o de mercadeo que el empleador ha implementado, entonces el trabajador no puede asumir ninguna responsabilidad y, en consecuencia, el trabajador debe percibir la suma quincenal o mensual que las partes hayan pactado según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 92 de este CT. Si esta suma quincenal o mensual a que se refiere el segundo párrafo del artículo 92 del CT es equivalente al salario mínimo establecido por la ley, el trabajador deberá percibirlo aun cuando no se hayan realizado ventas, según lo establece el artículo 6 del AG 378-2004.

hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. [170]

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor. [171]

R. Este artículo, DCR 64-92.

Artículo 90. — El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. [172]

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximum cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos. [173]

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono

---

[170] DUDH artículo 23.2 "igualdad salarial". PACADH artículo 7.a. establece el derecho a gozar de un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.

[171] Esta garantía procesal que invierte la carga de la prueba en el patrono o empleador surge como una medida de protección ante la posible existencia de actos de discriminación salarial entre mujeres y hombres. La exigencia del respeto a la igualdad de remuneración se encuentra regulada en el artículo 11.1.d de la CETFDM; también se encuentra regulado en los artículos 1 y 2 del convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración y en el artículo 23.2 de la DUDH. El artículo 12 del decreto 7-99 del CR regula que las autoridades de trabajo deberán establecer mecanismos eficaces para la aplicación de la legislación que garantiza la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer, así como el establecimiento de inspecciones especiales para garantizar la efectiva aplicación de esta legislación.

[172] Esta obligación se encuentra regulada en el artículo 102.d de la CPR y en el artículo 3 del convenio 95 de la OIT. La unidad monetaria en Guatemala es el "*Quetzal (Q.)*" según el artículo 1 del DCR 17-2002 y el artículo 6, de este decreto, establece en el segundo párrafo que los trabajadores y empleadores pueden pactar libremente que el pago del salario o sueldo se realice en divisas. En este sentido las leyes guatemaltecas establecen que el salario debe ser pactado en quetzales pero se permite que el pago del mismo se efectué a través de divisas, por ejemplo, por medio de dólares americanos según el tipo de cambio oficial.

El artículo 3 del convenio 95 de OIT permite que el salario pueda ser pagado a través de cheque siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

a) que este medio de pago sea de uso corriente, y

b) que haya sido establecido por acuerdo entre ambas partes en el contrato individual de trabajo o a través de un pacto o convenio colectivo de trabajo. En todo caso el pago de salario a través de un cheque se tiene como válido hasta el momento en que los fondos sean efectivamente liberados según lo establece el artículo 1394 del CC.

Estas disposiciones también se encuentran reguladas en los artículos 25 y 26 del convenio 110 de la OIT.

[173] Esta prohibición tiene relación con el artículo 6 del convenio 95 de la OIT.

cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos. [174]

(R) Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado. [175]

---

[174] Esta excepción se encuentra regulada en el artículo 102.d de la CPR y en el artículo 27 del convenio 110, artículo 4 del convenio 95 y 2 del convenio 99, todos de la OIT. Esta forma de pago del salario del trabajador agrícola o campesino, conocida como "pago en especie", puede realizarse si se cumple con:

a) el pago debe ser en productos alimenticios que constituyan un beneficio para el trabajador y su familia,
b) el valor de estos productos debe ser al costo o menos, y
c) el pago en especie es parcial, solo puede ser hasta el máximo de un 30% sobre el total del salario devengado.

[175] **Las Ventajas Económicas:** Los empleadores tienen la necesidad de ofrecer salarios competitivos para hacer atractiva su oferta de empleo o necesitan aumentar el salario de los trabajadores que ya han contratado para evitar que otro empleador los contrate con mejores salarios, sin embargo, en algunas ocasiones no están en condiciones económicas de realizar aumentos directos al salario que el trabajador percibe en dinero y un aumento solo es posible a través del otorgamiento de remuneraciones no dinerarias que consisten en una compensación que consisten en artículos o en servicios. A estas remuneraciones no dinerarias que el empleador otorga al trabajador como parte de su retribución por la prestación de sus servicios se les conoce como "Ventajas Económicas" y a pesar de consistir en artículos o en servicios forman parte del salario devengado por el trabajador.

El artículo 1 del convenio 95 de la OIT establece que toda remuneración, independientemente de su denominación y método de cálculo, que el empleador pague al trabajador, constituye salario. En este sentido si un empleador o patrono otorga a un trabajador una Ventaja Económica esta retribución es parte del salario devengado total.

Esta norma establece que si el empleador otorga una ventaja económica al trabajador se considerará que esta ventaja constituye el treinta por ciento del total del salario devengado a menos que existe una prueba en contrario que demuestre que dicha proporción sea mayor o menor a la establecida.

Un sistema de administración de personal puede comprender una estrategia de remuneraciones no dinerarias lo cual brinda dinamismo y flexibilidad a la estructura salarial de una empresa, sin embargo es importante que el empleador esté consciente de que toda remuneración estará comprendida en el concepto de salario total o devengado, por lo tanto, es conveniente que en el contrato individual de trabajo se establezca una clara estipulación sobre la proporción entre el salario pagado en dinero y el porcentaje al que corresponde la ventaja económica otorgada por el empleador, ya que si esto no se realiza así y se otorga la ventaja económica sin indicar la proporción de la misma, entonces la ley establece que ésta, ante la falta de prueba que lo contradiga, equivaldrá al treinta por ciento del salario devengado y aumentará el cómputo de todas las prestaciones laborales que tengan como base de cálculo el salario total o devengado.

En los casos en que se otorgar este tipo de beneficios económicos no dinerarios el cálculo de la

R. Se adiciona este párrafo, DCR 1441.

Artículo 91. — El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente. [176]

Ventaja Económica se realiza a través del siguiente planteamiento:

Si el salario devengado equivale al 100% entonces el salario percibido es igual al 70% del salario devengado, en consecuencia las Ventajas Económicas equivalen al 30% de dicho salario devengado. Por ejemplo una secretaria percibe un salario mensual de Q.2, 000.00 y además recibe cada mes el servicio de parqueo y de teléfono celular para uso personal por parte de la empresa. Estos servicios adicionales que recibe la secretaria constituyen retribuciones no dinerarias que incrementan el valor total del salario. ¿Cuál es el valor de la Ventaja Económica y el monto total del Salario Devengado?

Salario Devengado 100%	Retribución en dinero 70%	Ventaja Económica 30%

El planteamiento aritmético para realizar el cálculo es el siguiente:

Ventaja Económica	**30%**	**Q.2,000.00**
	70%	
Ventaja Económica	**Q. 857.14**	
Salario Devengado	**Q.2,000.00**	**Q. 857.14**
Salario Devengado	**Q.2,857.14**	

[176] La ley reconoce al empleador y al trabajador una total libertad para establecer el monto del salario en un contrato de trabajo. Sin embargo esta libertad tiene un límite y es que las partes no pueden pactar un salario cuyo monto sea inferior al salario mínimo vigente.

El artículo 25 del convenio 110 de la OIT establece que en ningún caso puede pagarse un salario menor al establecido como mínimo. Si se llegará a pagar menos del salario mínimo establecido por la ley el trabajador afectado puede reclamar en la vía judicial el importe de las cantidades que se le adeuden.

El incumplimiento de esta obligación genera dos responsabilidades para el empleador:

- Responsabilidad administrativa: El empleador que deje de pagar el salario completo al vencimiento del período de pago que corresponda puede ser sancionado, por la Autoridad de Trabajo, con la multa establecida en el artículo 272.c del CT.
- Responsabilidad Contractual: Si el salario no se paga completo al vencimiento del período de pago correspondiente el trabajador puede darse por despedido en forma indirecta invocando la causal contenida en el artículo 79.a del CT y además puede cobrar el saldo de salario que aún le adeuda el patrono.
-

Artículo 92. — Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de este y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año. [177]

Artículo 93. — Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. [178] Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.

Artículo 94. — El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo. [179]

Artículo 95. — Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio

[177] Esta norma regula los intervalos regulares en los que debe pagarse el salario. Las partes de la relación laboral pueden pactar libremente el período o intervalo de pago que deseen, pero siempre que lo hagan dentro del límite establecido en esta norma. Esta disposición tiene relación con el artículo 12 del convenio 95 y 33 del convenio 110, ambos de la OIT.

Cuando se trate de salarios computados a través de del sistema de participación en las ventas, utilidades o cobros que realice el patrono el sistema de pago comprende la determinación de una cantidad fija conocida como "sueldo o salario base" y un porcentaje de comisiones. Luego se realiza una liquidación que puede hacerse una vez al año pero también puede hacerse cada mes.

[178] El empleador es el deudor de la obligación de pagar el salario al trabajador y debe hacerlo en forma completa y puntual al vencimiento del período de pago que haya pactado con el trabajador según lo establecido en el artículo anterior.

Si el empleador incumple esta obligación, si solo paga una parte del salario o si paga el mismo en forma retrasada, entonces incurre en dos tipos de responsabilidad:

- Contractual: Esta actitud perfecciona una causal justa de despido indirecto según el artículo 79.a del CT.
- Administrativa: Si se incumple esta obligación procede imponer la multa establecida en el artículo 272.c del CT.

[179] Esta obligación se encuentra regulada en el artículo 5 del convenio 95 y 28 del convenio 110, ambos de la OIT.

lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. [180]

Artículo 96. — Se declaran inembargables: [181]

a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;

b) (R) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes;

c) (R) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes;

d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y

e) (R) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

R. Estos incisos, DCR 1441.

Artículo 97. — (R) No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos, tendrán prioridad sobre los demás embargos; y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96; pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás

---

[180] El objetivo de esta norma es proteger el salario de los trabajadores para garantizar el carácter alimenticio de los mismos. Esta disposición tiene relación con el artículo 13 del convenio 95 de la OIT.

El incumplimiento del primer párrafo de este artículo genera, para el empleador, la responsabilidad administrativa y contractual comentada en el artículo 93 de este CT.

[181] Este artículo regula los límites hasta los cuales puede embargarse un salario. Debido a que en la actualidad el salario mínimo es mayor al limite establecido en los incisos b, c y d de esta norma, es posible aplicar, únicamente, los incisos a y e contenidos en este artículo. La obligación de establecer estos mínimos legales tiene relación con el artículo 10 del convenio 95 de la OIT y en el artículo 102.e de la CPR.

obligaciones.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 98. — Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

Artículo 99. — Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.

(R) Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimum de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador, voluntariamente, pague en un plazo más corto. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda. [182]

R. Este párrafo, DP 570.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

Artículo 100. — Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

Artículo 101. — Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de

182 La posibilidad de que el patrono pueda realizar descuentos por deudas que el trabajador haya contraído con él, se puede realizar siempre y cuando se respeten las siguientes condiciones: a) Que la deuda haya sido aceptada por el trabajador o que haya sido declarada por un juez, b) Que el trabajador esté de acuerdo en facultar al patrono para que realice el descuento, aunque esto no es necesario si la deuda ha sido declarada por un juez de Trabajo y Previsión Social, en cuyo caso el patrono puede realizar el descuento para amortizar lo adeudado, y c) se deben respetar los límites establecidos por este artículo y en el artículo 3.2 del AG 7-80 para realizar el pago. Esta garantía se encuentra regulada en el artículo 8 del convenio 95 y 31 del convenio 110, ambos de la OIT y en los artículos 2 y 3 del AG 7-80.

El principio general para la realización de los descuentos salariales por parte del empleador es que solamente se pueden realizar los descuentos que la ley expresamente le permite realizar, como es el caso de este artículo, también se permite realizar descuentos por motivo de impuestos como el Impuesto Sobre la Renta o por el pago de arbitrios como el Boleto de Ornato; también se permite realizar retenciones según lo establece el artículo 158 de este CT o descuentos como la cuota sindical según el artículo 61.i también de este CT.

su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social: [183]

a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 426; y

b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo solo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos.

Artículo 102. — Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Dirección General de Trabajo (R, la que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

Todo patrono que ocupe permanentemente tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. [184]

CAPITULO SEGUNDO

Salario Mínimo y su Fijación

Artículo 103. — Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo [185] que cubra sus

[183] Esta protección, conocida como "crédito salarial", se relaciona con el artículo 11 del convenio 95 de la OIT. El objeto de esta garantía es proteger al trabajador frente a otros acreedores del patrono cuando éste se encuentre en un proceso de quiebra o insolvencia.

[184] Además de la obligación de registrar el pago de los salarios en los instrumentos descritos en este artículo los empleadores tienen la obligación de dar a conocer a los trabajadores con claridad la forma en que se ha integrado su salario en cada período de pago, según lo establece el artículo 14 del convenio 95 de la OIT.

[185] **El derecho a Salario Mínimo**: Toda persona que labore dentro de las condiciones de una relación laboral tiene derecho a que el Estado establezca con carácter de ley, a que revise en forma periódica y a que ajuste las tasas del valor mínimo de la remuneración que el empleador debe pagar por su trabajo. La fijación del salario mínimo constituye un importante elemento de la Política Social del Estado, su propósito principal es asegurar a todo trabajador y a su familia un ingreso mínimo que les permita vivir con dignidad y reducir la pobreza que existe en el país.

necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. [186] Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

El derecho al salario mínimo constituye un valioso derecho humano y se encuentra regulado en el artículo 23.3 de la DUDH y en el artículo 7.a del PACADH. Estas NIT regulan la obligación del Estado de fijar los niveles mínimos de salario con el objeto de garantizar el establecimiento de condiciones básicas para lograr el desarrollo económico y social del país.

El mantenimiento de estructuras y prácticas que fomentan la desigualdad social constituye una de las principales causas del atraso de muchos países, por esta razón es necesario establecer, en forma periódica, un nivel de salario mínimo que permita la subsistencia en condiciones de dignidad para la mayoría de la población, que es la población trabajadora.

La CPR responde a este planteamiento y regula la fijación periódica de los salarios mínimos en el artículo 102.f.. También se encuentran vigentes tres convenios de la OIT que regulan en Guatemala el establecimiento del salario mínimo:

- Convenio 26 sobre Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, ratificado por Guatemala el 4 de mayo de 1961,
- Convenio 99 sobre Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura, ratificado por Guatemala el 4 de mayo de 1961, y
- Convenio 131 sobre la Fijación de Salarios Mínimos, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

La aplicación de estos convenios de la OIT se orienta a través de las Recomendaciones 30, 89 y 135, todas de la OIT.

Esta legislación internacional y constitucional se complementa con la siguiente legislación reglamentaria:

- AG 1319 "Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos".
- AG 378-2004 que establece el salario mínimo para las actividades agrícolas y no agrícolas.

[186] La fijación periódica del salario mínimo debe realizarse atendiendo a los criterios establecidos en esta norma y en el artículo 3 del convenio 131 de la OIT.

En la definición de estos criterios el CT guatemalteco ha tomado en cuenta la posibilidad económica de los patronos o empleadores por cada actividad, previsión muy particular de esta legislación. De esta forma el sistema de fijación de salarios mínimos ha sido diseñado o configurado en armonía con el anhelo democrático que inspira a este CT.

Artículo 104. — El sistema que para la fijación de salarios mínimos [187] se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público. [188]

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda. [189]

Artículo 105. — (R) Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario. [190]

---

[187] **El sistema de fijación de salarios mínimos.** Constituye un conjunto de reglas jurídicas, principios de política social y económica y mecanismos institucionales que tienen por objeto la regulación de salarios mínimos con fuerza de ley. Se ubica dentro de la política de desarrollo económico y social del país como un importante mecanismo de protección social de trabajadores vulnerables ante remuneraciones indebidamente bajas. Su propósito se relaciona con la política de eliminación de la pobreza. De ahí su relevancia para países en desarrollo. Estas consideraciones fundamentan la afirmación de que los salarios mínimos no pueden estar en función de la regulación del mercado, es decir, de la oferta y la demanda, sino que se hace necesaria la regulación por medio de un sistema institucional público.

La obligación de implementar este sistema se encuentra en el artículo 1 del convenio 131 de OIT. El sistema comprende:

a) El mecanismo para la fijación periódica de los salarios mínimos.
b) Los organismos que recomiendan las tasas y sistemas salariales (Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos);
c) La autoridad rectora para la fijación de salarios mínimos (el Organismo Ejecutivo),y
d) El procedimiento de fijación y revisión de salarios mínimos.

Este sistema se aplica únicamente a las personas contratadas en una relación laboral, es decir, bajo dependencia o subordinación del empleador, por eso se aplica únicamente a las personas "asalariadas".

El sistema guatemalteco ha definido que "todo trabajador" tiene derecho a un salario mínimo establecido bajo este sistema.

[188] El artículo 170 de este CT también permite excluir a los trabajadores sujetos al régimen especial de "trabajo de aprendizaje" del régimen de salarios mínimos.

Esta obligación y la facultad de establecer excepciones para la aplicación del salario mínimo se encuentra regulada en los artículos 1 del convenio 131, 2 del convenio 26 y 1.3 del convenio 99, todos de la OIT.

[189] Las personas contratadas en una relación laboral por el Estado están excluidas del sistema de salario mínimo establecido en esta ley, pero este párrafo es claro al regular que para todo empleado contratado por el Estado (en la administración central, descentralizada y autónoma) la retribución mínima que se presupueste para pagar sus salarios no podrá ser inferior al salario mínimo fijado por el Organismo Ejecutivo.

[190] Según los artículos 4 del convenio 131, 1 del convenio 26 y 1 del convenio 99, todos de la OIT, el

En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente, queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

(R) El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante acuerdo, dictará el Reglamento que regule la organización y el funcionamiento de la comisión nacional del salario y de las comisiones paritarias del salario mínimo.

R. Estos párrafos adicionados, DCR 1441.

Artículo 106. — Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria de Salario Mínimo:

a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;

b) Tener más de veintiún años de edad;

c) Saber leer y escribir;

d) **(R)** Ser vecino del departamento o de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación; [191]

Estado de Guatemala tiene la obligación de establecer un mecanismo y de crear las instituciones necesarias para la fijación del salario mínimo. A partir de este artículo y hasta el artículo 115 el CT establece el sistema para la fijación periódica del salario mínimo en Guatemala y también regula la creación y el funcionamiento del órgano institucional encargado de proponer al Organismo Ejecutivo las tasas de salarios mínimos.

La organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario, de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y el procedimiento para la fijación del salario mínimo se regula en el AG 1319.

[191] ✕ En la publicación oficial del DCR 1441 se cometió el error de copia de omitir una conjunción en el primer renglón de este párrafo: "…del departamento de la circunscripción…" siendo lo correcto:

e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y

R. Este inciso, DCR 1441.

f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

Artículo 107. — Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.

Artículo 108. — Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con este procedimiento:

a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen.

El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República;

b) **(R)** Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación legalmente constituido queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí, las satisfagan; y

c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley. En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los

"…del departamento o de la circunscripción…" tal y como se reguló en el DCR 330.

trabajadores que reúnan los mencionados requisitos. [192]

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley.

Artículo 109. — La mitad más uno de los miembros de una comisión forman quórum legal para su funcionamiento.

Toda convocatoria debe hacerla por escrito con tres días de anticipación por lo menos, el presidente de la comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.

Artículo 110. — Son atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos:

a) **(R)** Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto. En este último caso, el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos razonados;

b) Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y

c) **(R)** Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

R. **Estos incisos, DCR 1441.**

Artículo 111. — Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

Artículo 112. — **(R)** La Comisión Nacional del Salario, una vez que reciba los informes de todas las

[192] Explicar bien esto. Es importante.**PENDIENTE**

comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de este dictamen deberán ser enviadas al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinentes formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto, deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

R. **Este artículo, DCR 1441.**

Artículo 113. — (R) El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica. [193]

En los considerandos de los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descanse la fijación de salarios mínimos. [194]

---

[193] **Autoridad competente para fijar el salario mínimo**. La autoridad rectora el sistema del salario mínimo es el Organismo Ejecutivo. El Presidente de la República, por conducto del MTPS, es el titular de la autoridad para determinar con presión las tasas de salario mínimo que regirán las relaciones laborales durante un año. El artículo 4 del convenio 131 de la OIT, explicado por medio del punto IV de la recomendación 135, indica que el mecanismo de fijación puede realizarse mediante una decisión de la autoridad competente que haya tomado en cuenta la recomendación de otros organismos.

Erróneamente se ha considerado que las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y la Comisión Nacional del Salario constituyen "instancias" de decisión. Su verdadera naturaleza consiste en actuar como organismos de consulta y su función es recomendar las tasas de salarios mínimos, pero no tienen autoridad para fijarlas. Esa autoridad es exclusiva del Organismo Ejecutivo quien debe tener un conocimiento claro de los informes y dictámenes que se le presenten antes de decidir.

El consenso entre patronos y trabajadores para establecer recomendaciones en estos órganos de consulta, es deseable, pero no constituye una condición para que la autoridad competente tome las decisiones. El propósito de las consultas tripartitas (inciso d) del artículo 211 de este código) consiste en procurar la participación ciudadana de patronos y trabajadores por medio de opiniones que procuren el bienestar y la prosperidad de la comunidad en general; y también para que la decisión que adopte la autoridad competente sea más sólida y sea mejor aceptada y aplicada.

El caso 2167 presentado por el CACIF, a través de la OIE, en contra del gobierno de Guatemala creó los párrafos de jurisprudencia números 1076 y 1077 en la RDP-CLS (2006) en los cuales se desarrollan los principios indicados anteriormente.

[194] Esta norma establece tres aspectos de singular relevancia:

a) Los salarios mínimos se fijan, con fuerza de ley, a través de Acuerdos Gubernativos, artículos 2 del convenio 131, 2.3 y 4.2 del convenio 26, 4 del convenio 99 y 24 del convenio 110 todos de la OIT.
b) La periodicidad con la que deben fijarse los salarios mínimos es de un año, artículo 4.1 del convenio 131 de la OIT. Las NIT solamente establecen la obligación de realizar una revisión

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 114. — (R) En el caso del inciso c) del artículo 110 de este Código, se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicha comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social dentro de los quince días posteriores a aquel en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al Ministerio sus observaciones dentro de un plazo también de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al Ministerio resolver lo procedente.

(R) El Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificación o derogatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

R. Estos dos párrafos, DCR 1441.

Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate.

Artículo 115. — La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijen por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél. [195]

CAPITULO TERCERO

Jornadas de Trabajo [196]

periódica de las tasas de salarios mínimos, la obligación de realizar esta revisión cada año es una decisión del Congreso de la República de Guatemala; y

c) Los considerandos de los Acuerdo Gubernativos que fijen los salarios mínimos deben contener suficientes y claras explicaciones de la decisión que ha tomado el Presidente de la República.

[195] El artículo 24 del convenio 110 de la OIT establece que debe fomentarse el establecimiento para los trabajadores agrícolas de salarios mínimos a través de negociación colectiva.

[196] **La Jornada de Trabajo**: Constituye una importante condición de trabajo que consiste en el establecimiento de un límite máximo de trabajo efectivo. La CPR regula, en el artículo 102.g, los tipos de jornada ordinaria y sus límites máximos semanales y diarios, la jornada extraordinaria y su valor para el pago de salario, las excepciones a las disposiciones de la jornada, la disminución del límite máximo de trabajo efectivo como forma de superación de los derechos mínimos de los trabajadores y la definición de trabajo efectivo.

Artículo 116. — La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. [197]

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

(R) Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las diez y ocho horas de un mismo día.

(R) Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las diez y ocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La legislación sobre la jornada de trabajo garantiza la existencia de límites razonables de trabajo efectivo por día y semanales. Esto tiene como propósito contribuir al establecimiento de una política social en donde se garantice a las personas trabajadoras el disfrute del tiempo libre, que puede ser usado, para integrar a la familia, para educarse y profesionalizarse, para acceder a la cultura y a la vida espiritual y para, simplemente, descansar. La obligación del Estado de Guatemala de garantizar el establecimiento de estos límites máximos de trabajo efectivo se encuentra regulada, a nivel internacional, en el artículo 24 de la DUDH y en el artículo 7.g del PACADH.

En forma particular se encuentran vigentes en Guatemala los siguientes convenios de la OIT relacionados con la jornada de trabajo:

- Convenio 1 sobre Horas de Trabajo en la Industria, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988,
- Convenio 30 sobre las Horas de Trabajo en el Comercio y Oficinas, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961,
- Convenio 79 sobre el Trabajo Nocturno de los Menores en los Trabajos No Industriales, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, y
- Convenio 90 sobre el Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

La aplicación de estos convenios se orienta a través de las Recomendaciones números 13 y 116 de la OIT.

Existen disposiciones reglamentarias que regulan la jornada de trabajo y son las siguientes:

- AG 346, del 21 de diciembre de 1960: "reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo", y
- AG 6-80: "normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 30 relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas".

Entre 1999 y 2005 la CEACR ha emitido tres observaciones con relación a la aplicación, en Guatemala, del convenio 1 y una por la aplicación del convenio 30. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[197] El artículo 7.g del PACADH establece la obligación del Estado de fijar una duración menor de horas efectivas de trabajo cuando las labores se realicen durante el horario nocturno, por esta razón la jornada nocturna y la mixta tienen un menor número de horas efectivas de trabajo al día y semanales.

(R) La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores. [198]

R. Estos párrafos, DCR 1441.

Artículo 117. — La jornada ordinaria de trabajó efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno. [199]

Artículo 118. — La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores. [200]

Artículo 119. — La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua [201] o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. ; [202]

---

[198] Los límites establecidos en estas disposiciones tienen relación con el artículo 2 del convenio 1 y con el artículo 3 del convenio 30, ambos de la OIT.

Explicar esta excepción.

[199] Esto significa que si en un contrato individual de trabajo se pacta una jornada mixta es necesario cuidar que el horario en que se van a prestar los servicios no comprenda la realización de cuatro horas dentro del período nocturno ya que si esto sucede entonces la jornada, por mandato legal, será considerada como nocturna. En este caso si el trabajador labora siete horas al día se considera que existe una hora extraordinaria diaria en vista de que al ser considera como jornada nocturna el límite máximo de horas efectivas de trabajo es seis.

[200] Esta posibilidad de prorrogar, a través de acuerdos entre patrono y trabajador, los límites máximos de la jornada ordinaria de trabajo tiene relación con los artículos 9.d del convenio 1 y 4 del convenio 30, ambos de la OIT.

[201] Según el artículo 7.1.a del convenio 1 de la OIT, el Estado de Guatemala debe regular una clasificación de los trabajos que deben considerarse necesariamente como continuos.

[202] X En la publicación oficial del DCR 1,441 se cometió el error de copia al indicar, en el segundo renglón de este párrafo, lo siguiente: "…que se adopten racionalmente…" siendo lo correcto: "…que se

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 120. — Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. [203]

Artículo 121. — (R) El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. [204]

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de

---

adapten racionalmente…" tal y como se reguló en el DCR 330. En el dictamen, de abril de 1961, emitido por la Comisión de Trabajo del Congreso de la República con relación a las reformas realizadas en el DCR 1,441 no se considero reformar el artículo 119 del Código de Trabajo. Por esta razón es más adecuada la utilización del verbo "adaptar" en lugar de "adoptar".

[203] Esta norma ha sido superada por el artículo 102.g de la CPR en vista de que en esta disposición no se establece un límite al ámbito personal de aplicación de su contenido por lo tanto es una norma más favorable para el trabajador. Este artículo 120 del CT establece un ámbito personal de aplicación limitado únicamente a los trabajadores que han celebrado un contrato indefinido de trabajo.

[204] **La Jornada Extraordinaria:** El régimen legal para la realización de jornadas extraordinarias se encuentra previsto en los artículo 6 del convenio 1 y 7.2, .3 y .4 del convenio 30, ambos de la OIT. Dentro del régimen legal laboral guatemalteco los trabajadores pueden decidir realizar horas extraordinarias todos los días laborables.

El único límite para la realización de horas extraordinarias se establece en el artículo 122 de este CT el cual indica que el total de horas laboradas en un día de trabajo no puede ser superior a doce horas. Esto quiere decir que un trabajador puede decidir realizar:

- En la jornada ordinaria diurna de 8 horas ordinarias diarias un máximo de 4 horas extraordinarias.
- En la jornada nocturna de 6 horas ordinarias diarias un máximo de 6 horas extraordinarias.
- En la jornada mixta de 7 horas ordinarias un máximo de 5 horas extraordinarias.

Es importante tener presente que la decisión de realizar jornada extraordinaria es un derecho del trabajador en consecuencia el empleador no puede obligar al trabajador a realizar horas extras. Se puede llegar a considerar como una expresión de "trabajo forzoso" el hecho de obligar al trabajador, bajo amenaza de despido, a realizar jornada extraordinaria, para mayor referencia ver artículo 6 de este CT.

El AG 6-80 regula, en los artículos 3 y 4, el régimen legal para la realización de la jornada extraordinaria en el comercio y en las oficinas, establece los casos en que pueden autorizarse la realización de horas extraordinarias de trabajo y regula que, no puede sobrepasarse, el límite de 160 horas extraordinarias al año.

actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable. [205]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 122. — (R) Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando. [206] [207]

R. Este párrafo, DCR 1441.

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas. [208]

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

Artículo 123. — Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario. [209]

Artículo 124. — No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: [210]

---

[205] Esta disposición contiene dos supuestos diferentes, en el primero se refiere a la circunstancia de que un trabajador por haber laborado en forma negligente realiza mal su trabajo entonces el legal que laboré, fuera de su jornada extraordinaria, para dejar su trabajo bien realizado. El segundo supuesto es que si el trabajador, por cualquier causa imputable a él mismo por ejemplo llega tarde o pierde el tiempo sin justificación durante su horario de trabajo, se retrasa en la realización de sus labores es legal que reponga el tiempo que ha perdido injustificadamente.

En ninguno de estos dos casos el tiempo que se utiliza para reponer el tiempo perdido constituye jornada extraordinaria.

[206] La posibilidad de extender los límites de la jornada de trabajo en los casos previstos en este artículo se encuentra regulada en los artículos 3 del convenio 1 y 7.2.a y b del convenio 30, ambos de la OIT.

[207] Al momento de publicar el DCR 1441, que reformó este artículo, se cometió el error de copia al indicar "… salvo caso de excepción muy clasificados…" lo cual es incorrecto ya que, según consta en el dictamen de abril de 1961 de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República que contiene la iniciativa de esta ley, indica que la redacción correcta es "…salvo caso de excepción muy calificados…"

[208] El PACADH en el artículo 7.g establece la obligación del Estado de establecer jornadas de trabajo de duración menor al límite máximo establecido en la ley, cuando las labores sean peligrosas o insalubres.

[209] La obligación de registrar, no solo el salario percibido por la realización de jornada extraordinaria, sino también el número de horas extraordinarias realizadas tiene relación con los artículos 8.1.c del convenio 1 y 11.2.c del convenio 30, ambos de la OIT.

[210] El AG 346 determina las labores que por su naturaleza no deben estar sujetas a las limitaciones de

a) Los representantes del patrono; [211]

b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; [212]

c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; [213]

d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y

e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

(R) Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias. [214]

R. Este párrafo, DCR 1441.

la jornada ordinaria de trabajo y precisa las disposiciones legales que protegen a los trabajadores que realizan dichas labores. El establecimiento de este régimen de excepción tiene relación con los artículos 2.a del convenio 1 y 1.3.c y d del convenio 30, ambos de la OIT.

El artículo 2 del AG 346 establece un listado de los trabajos que pueden estar considerados dentro de esta excepción. La determinación de los trabajos que en una empresa no están sujetos a una jornada de trabajo le corresponde al empleador y así debe hacerlo constar en el documento del contrato de trabajo al momento de determinar el objeto del contrato y la indicación de que el trabajador no gozará de jornada de trabajo.

Toda tergiversación a esta disposición es nula ipso jure según lo establece el artículo 12 de este CT y el trabajador que no esté de acuerdo con la determinación que haga el patrono con relación a la circunstancia de no gozar de jornada de trabajo puede recurrir a la IGT para que se realice la clasificación correspondiente según se establece en el artículo 10 del AG 346.

El artículo 3 del AG 346 establece que si un trabajador se encuentra comprendido entre las excepciones reguladas en este artículo pero en su contratación se hace constar un horario y un límite de jornada, entonces todo trabajo que realice fuera del limite establecido en su contrato de trabajo se considerará trabajo realizado en jornada extraordinaria y así deberá ser remunerado.

[211] Los artículos 4 y 5 del AG 346 establecen el alcance de esta disposición al indicar la definición de los trabajos que comprende este inciso.

[212] El artículo 6 del AG 346 define lo que debe considerarse como trabajador que labora sin fiscalización inmediata.

[213] El artículo 8 del AG 346 define lo que debe considerarse como trabajo de vigilancia.

[214] El artículo 3 del AG 346 establece que si en un contrato de trabajo se pacto una jornada de trabajo de menor duración para un trabajador que esté comprendido dentro de la clasificación regulada en este artículo, prevalecerá lo pactado y todo trabajo efectivo que realice después del límite máximo indicado en su contrato deberá ser remunerado como jornada extraordinaria.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

Artículo 125. — Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tengan características muy especiales o sea de naturaleza continua.

(R)Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

R. Este párrafo, DCR 1441.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

CAPITULO CUARTO

Descansos Semanales, Días de Asueto y Vacaciones Anuales

Artículo 126. — (R) Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. [215] La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo. [216]

[215] **El Descanso Semanal:** Este derecho constituye una garantía social para los trabajadores y es considerado como una condición o estándar mínimo en el trabajo, consiste en el derecho a gozar de un día completo remunerado para disfrutar del tiempo libre. Este derecho se encuentra reconocido en la DUDH en el artículo 24, también en el PACADH en el artículo 7.h. La CPR lo regula en el artículo 102.h.

La limitación de la duración del trabajo durante la semana laboral tiene los mismos fines sociales y económicos que la jornada de trabajo y consisten en asegurar la libertad de los trabajadores otorgándoles una garantía mínima de protección para el disfrute del tiempo libre.

Guatemala ha ratificado los siguientes convenios de OIT relativos al descanso semanal:

- Convenio 14 sobre el Descanso Semanal en la Industria, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988,
- Convenio 106 sobre el Descanso Semanal en el Comercio y Oficinas, ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1959, la aplicación de este convenio se orienta a través de la Recomendación 103 de OIT.
- Artículos 43 al 45 del convenio 110 sobre Plantaciones de la OIT, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

La CEACR ha emitido en el 2004 una observación por la aplicación del convenio 14 y otra por el convenio 106. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[216] Los artículos 2 del convenio 14 y 6 del convenio 106, ambos de la OIT, establecen el derecho de todo trabajador a gozar de un día completo de descanso semanal en el curso de un período de siete

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión, se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. [217]

R. Este artículo, DCR 64-92.

Artículo 127. — (R) Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: El 1o. de enero; el Jueves, Viernes y Sábado Santos; el 1o. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1o. de noviembre; el 24 de diciembre mediodía a partir de las doce horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad. [218]

R. Este párrafo, DCR 1618.

(R) El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal. [219]

---

días. Esto significa que dentro de la misma semana laboral debe gozarse del día de descanso.

[217] Para establecer si un trabajador ha cumplido la condición de haber laborado en forma continua una semana laboral y poder gozar del derecho a un descanso remunerado, debe tomarse en cuenta las reglas jurídicas que establecen la continuidad de la relación de trabajo y que se encuentran contenidas en los incisos c y d del artículo 82 de este CT.

Esto quiere decir que si un trabajador deja de asistir al trabajo uno o más días en una misma semana, pero su inasistencia responde a una causal de suspensión de contrato de trabajo (ver: artículos 65, 66, 68, 70 y 71 de este CT) entonces no pierde el derecho al descanso semanal remunerado.

Lo que puede ocurrir es que si la suspensión de su contrato es total, por lo que el trabajador no tendrá derecho a salario por el día que no asistió, entonces el promedio del valor del día de descanso semanal disminuirá según las reglas contenidas en el artículo 129 de este CT.

[218] Los días de asueto constituyen una prestación social mínima establecida por la ley con el objeto de otorgar al trabajador un descanso remunerado para que pueda disponer del tiempo libre necesario para la conmemoración de fechas de trascendencia por motivos sociales, cívicos, religiosos o culturales. El PACADH establece en el artículo 7.h. la obligación del Estado de garantizar la remuneración de los días festivos nacionales.

Existen otras leyes laborales que establecen asuetos:

- DCR 1794 que el 10 de mayo de cada año como "Día de la Madre",
- DCR 25-94 que instituye el 26 de abril de cada año como "Día Nacional de la Secretaria",
- AG del 23 de septiembre de 1964 que declara el 24 de septiembre de cada año como "Día del Abogado" aplicable a las dependencias u oficinas públicas,
- AG 1385-90 que declara el 23 de julio de cada año como "Día del Psicólogo" aplicable a las instituciones del Estado.

Los asuetos también pueden ser establecidos por empleadores y trabajadores a través de la Negociación Colectiva o por costumbre laboral.

[219] Esta norma regula dos situaciones diferentes:

R. Este párrafo, DCR 64-92.

Artículo 128. — (R) En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el Reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario. [220]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 129. — El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. [221]

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

(R) En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

R. Este párrafo, DCR 1441.

Artículo 130. — (R) Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82. [222]

- Si en una misma semana laboral se computa un día de asueto y un día de descanso semanal el empleador está obligado a otorgar ambos descansos, y
- Si en una semana laboral coincide un día de descanso semanal y un día de asueto entonces el empleador deberá pagar el salario correspondiente a dos días. Por ejemplo si el día de descanso semanal de un trabajador es un día domingo y resulta que ese mismo día le corresponde también el asueto del 1 de noviembre entonces solamente descansará un día, pero el valor de su salario deberá corresponder a dos días debido a la coincidencia. El empleador no estará obligado a prorrogar el día de asueto para formar lo que se conoce como "puentes" y suspender las labores de la empresa un día más de trabajo.

[220] Esta norma establece las condiciones legales que deben cumplirse para permitir que los trabajadores puedan laborar en un día de descanso o asueto, esta posibilidad de permitir, que excepcionalmente, se pueda laborar en estos casos esta contemplada en los artículos 4 del convenio 14, 7 y 8 del convenio 106 y en el artículo 44 del convenio 110, todos de la OIT.

El Reglamento a que se refiere esta norma es un reglamento emanado del Ejecutivo en los términos contemplados en el artículo I del capítulo Primero del Titulo Décimo Octavo de este CT.

[221] Esta norma establece la regla de cómo debe computarse el pago de los días de descanso semanal y de asueto. La base del cálculo es el "*promedio*" por lo tanto si el salario aumenta en la semana correspondiente aumentará también el valor del salario del día de descanso semanal y si el salario disminuye en la semana correspondiente también disminuirá el valor del día de descanso semanal.

[222] **Las Vacaciones:** Este derecho es regulado en el artículo 24 de la DUDH y en el artículo 7.h del PACADH, en estos instrumentos internacionales se reconoce el derecho de todo trabajador a gozar de

R. Este artículo, DCR 64-92.

Artículo 131. — (R) Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo. [223]

R. Este artículo, DCR 64-92.

---

vacaciones en forma periódica y pagadas. Este derecho humano de naturaleza económica y social tiene como finalidad otorgar al trabajador un período de tiempo libre y remunerado por cada año laborado con la finalidad que el trabajador pueda descansar y mantener un tiempo con su familia.

Por esta razón las vacaciones constituyen una importante garantía social que protege la salud física y mental del trabajador y facilita la integración y recreación de la familia. El propósito social de las vacaciones tiene también una significativa trascendencia económica en vista que su otorgamiento, por parte del empleador, garantiza la productividad de su empresa.

El derecho a vacaciones se encuentra regulado en el artículo 102.i de la CPR sin embargo esta disposición constitucional ha sido superada por este artículo del CT en vista que en éste no se establece discriminación entre los trabajadores agrícolas y no agrícolas.

Con relación al derecho a vacaciones de los trabajadores agrícolas se aplica el convenio 101 de la OIT sobre Vacaciones Pagadas en la Agricultura ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961. La aplicación de este convenio se orienta a través de la Recomendación 93 de la OIT. También se reconoce este mismo derecho en el artículo 36 del convenio 110 de la OIT.

El AG 534 establece el "reglamento para el disfrute y cobro de vacaciones del magisterio nacional", estas disposiciones se aplican a los centros educativos públicos y privados, y regula, en el artículo 6, que el personal docente podrá disponer de período de vacaciones durante los meses de noviembre y diciembre de cada año y el artículo 9 establece que el personal técnico-administrativo, administrativo y de servicio dispondrá de un período de vacaciones equivalente a 20 días hábiles durante el período de noviembre y diciembre de cada año; y el artículo 11 establece la forma en que se calculará el salario del personal docente durante el período de vacaciones.

La CEACR emitió en 2004 una observación por la aplicación, en Guatemala, del convenio 101. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[223] Esta norma establece el período mínimo que un trabajador debe laborar para tener derecho a vacaciones esto significa que para gozar de los 15 días hábiles de vacaciones remuneradas además de haber cumplido un año de servicios continuos es necesario que durante ese año de servicios se hayan laborado por lo menos 150 días.

Según el artículo 3 del convenio 101 y el artículo 38 del convenio 110, ambos de la OIT, es la legislación nacional la que debe determinar este período mínimo de trabajo continuo para tener derecho al goce efectivo de vacaciones, entendiendo por esto, el hecho de descansar, para el caso de Guatemala, 15 días hábiles con goce de salario.

Si la relación de trabajo concluye o termina antes de adquirir el derecho a un nuevo período de vacaciones el empleador deberá compensar en dinero al trabajador por la parte proporcional al tiempo servido según el segundo párrafo del artículo 133 de este CT. Esta obligación de compensar en dinero el derecho a vacaciones se encuentra prevista en el artículo 9 del convenio 101 y en el artículo 42 del convenio 110, ambos de la OIT.

Artículo 132. — (R) El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. [224] A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 133. — (R) Las vacaciones no son compensables en dinero, [225] salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, [226] o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 134. — Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado. [227]

---

[224] El empleador es quien decide en que momento, dentro del período establecido en este párrafo, el trabajador gozará de sus vacaciones. Esta norma establece una importante facultad de empleador ya que le permite diseñar un "*calendario de vacaciones*" e impedir que el goce de este derecho altere las actividades productivas de la empresa.

[225] El artículo del convenio 110 de la OIT indica que se "considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas".

[226] Para gozar las vacaciones, es decir, para que el trabajador pueda descansar con goce de salario tiene que haber laborado por lo menos 150 días efectivos. Sin embargo si la relación de trabajo termina, independientemente de cuantos días efectivos se laboraron, el patrono tiene la obligación de compensar en dinero el derecho de días de vacaciones.

Esta obligación se establece porque existe duda entre el primer y el segundo párrafo de este artículo. El artículo 106 de la CPR obliga a aplicar el segundo párrafo ya que es la condición que más favorece al trabajador cuando su relación de trabajo termina.

En el caso de los trabajadores contratados en una situación de tiempo parcial existe una desprotección en el sentido de que si su contrato no comprende 150 días laborados al año entonces, según esta norma, no tendrían derecho a gozar (a descansar con goce de salario) los días equivalentes a las vacaciones.

[227] El propósito de esta norma es garantizar que los trabajadores reciban un salario equivalente a la remuneración que habitualmente devengan. En el caso de los trabajadores que pueden recibir parte de su salario en especie, como el caso del trabajo agrícola, el salario que deben recibir por el período de vacaciones debe ser calculado con base en la totalidad del mismo, incluyendo la proporción de

Artículo 135. — Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado a aquél, ✕ [228] en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Artículo 136. — Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlas en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada. [229]

(R) Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido correspondientes a los cinco (5) últimos años. [230]

R. Este párrafo, DCR 64-92.

Artículo 137. — De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

Artículo 137 Bis. — (R) Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. [231]

---

salario que se paga en especie, esto se encuentra regulado en el artículo 7 del convenio 101 y en el artículo 40 del convenio 110, ambos de la OIT.

[228] Al momento de publicar el DCR 1441, que refundió el contenido del CT, se cometió el error de copia al indicar "…que haya pagado aquél …" lo cual es incorrecto ya que es más claro con el sentido de la norma la forma en que ha sido editado en este párrafo.

[229] El carácter especial de las labores que justifique la división del período de vacaciones debe constar en el contrato de trabajo y cualquier tergiversación de esta disposición será nula ipso jure, según lo establece el artículo 12 de este CT.

[230] Un trabajador que haya dejado de gozar, hasta cinco periodos de vacaciones, puede reclamar el pago de este derecho durante el término de prescripción que es de dos años contados a partir de que se terminó la relación de trabajo según lo establece el artículo 264 de este CT.

[231] **Eliminación De la Discriminación en el Empleo:** "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades", de esta forma el artículo 4 de la CPR protege el valor humano de la IGUALDAD. En el ámbito laboral la protección de la IGUALDAD, como derecho fundamental, se establece en este artículo 137 bis el cual prohíbe todo acto de discriminación en

materia de empleo y de ocupación.

La identificación de un acto de discriminación en el trabajo se determina a través de la constatación de los siguientes elementos básicos:

a. Que en el acceso al empleo o en el desarrollo del empleo se realice cualquier acto de distinción, exclusión o preferencia,
b. Que la discriminación se realice por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o por cualquier otro motivo que haya sido especificado por el Estado de Guatemala, y
c. Que el acto de discriminación tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación

Las disposiciones contenidas en el artículo 102.c, k y m de la CPR establecen disposiciones concretas para garantizar la igualdad en el empleo y la ocupación a través de garantías en contra de actos de discriminación laboral.

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo reconoce la obligación, de todos los estados que son miembros de la organización, de erradicar la discriminación en el empleo y en la ocupación a través de los siguientes convenios fundamentales:

- Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961, y
- Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 1960.

El convenio 156 de la OIT regula a los trabajadores con responsabilidades familiares, fue ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1994 y establece importantes disposiciones para garantizar la igualdad en el empleo. La aplicación de estos tres convenios de OIT se orienta a través de las recomendaciones números 90, 111 y 165 todas de OIT.

El artículo 2 del convenio 110 de la OIT prohíbe, con claridad, la discriminación para los trabajadores de las plantaciones (empresas agrícolas).

También existen otras normas internacionales del trabajo ratificadas por el Estado de Guatemala que regulan la igualdad en el empleo entre estas: artículos 1, 2 y 11 de la CETFDM; artículo 23.2 de la DUDH, artículo 24 de la CADH; artículos 3 y 7.a del PACADH.

Además de las disposiciones internacionales que se han citado existen una serie de normas nacionales que, junto con la norma comentada en esta cita, también desarrollan el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación:

- Artículos 37, 42 y 43 del decreto 27-2000 del CR " Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana -VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA".
- Artículos 1, 3 y 12 del decreto 7-99 del CR "Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer".
- Artículos 35, 38, 39 y 40 del decreto 135-96 del CR "Ley de Atención a las Personas con Discapacidad".
- Artículos 14 "bis" y 89 de este Código de Trabajo.
- Artículo 202 "bis" del Código Penal que establece, con independencia de las responsabilidades laborales, el delito de discriminación.
- DCR 22-2008 Ley contra el Feminicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer.

Para contribuir a la implementación de buenas prácticas para la aplicación de los convenios fundamentales que regulan la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación la

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

R. Este artículo, DCR 64-92.

CEACR ha realizado entre 1996 y 2004, ocho observaciones con relación a la aplicación en Guatemala de los convenios 100 y 111 de OIT; y en 2000 realizó una observación sobre la aplicación del convenio 156 de OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

TITULO CUARTO

Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales

CAPITULO PRIMERO

Trabajo Agrícola y Ganadero

Artículo 138. — Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. [232]

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

Artículo 139. — Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo. [233]

Artículo 140. — No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

a) Los que hayan sido «habilitadores de jornaleros»;

b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7o.;

c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;

---

[232] El régimen del trabajo agrícola tiene relación con el convenio 110 de la OIT y con relación a la aplicación de este convenio Guatemala ha sido objeto de tres observaciones de la CEACR, una en 1989, otra en 1994 y la última en 1998. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

El artículo 1 del convenio 110 de la OIT define como "*plantación*" a toda empresa agrícola que utilice el trabajo asalariado. El artículo 2 del mismo convenio regula que todos los trabajadores de las plantaciones o empresas agrícolas deberán gozar sin ninguna discriminación de los mismos derechos.

[233] El artículo 6 del convenio 110 de la OIT establece que el reclutamiento del jefe de familia, como trabajador agrícola de una plantación, no significa que comprende el reclutamiento de los miembros de su familia. En este sentido no puede considerarse como coadyuvante al trabajo realizado por la mujer y por los hijos de un trabajador agrícola.

d) Los ebrios habituales; y

e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste.

Artículo 141. — Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, [234] además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta-poder

---

[234] **El Reclutamiento de Trabajadores Agrícolas:** El artículo 5 del convenio 110 de la OIT define como *"reclutamiento"*: "todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente". También se define el término "reclutamiento" en el artículo 2 del convenio 50 de la OIT sobre el Reclutamiento de Trabajadores Indígenas, en 1998 la CEACR emitió una observación con relación a la aplicación de este convenio en Guatemala. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

En este sentido el artículo 5 del AG 103-84 enumera las personas o entidades que pueden realizar el reclutamiento de trabajadores agrícolas.

El reclutamiento y la contratación de trabajadores agrícolas se rige por una variedad de normas reglamentarias e internacionales que regulan diferentes aspectos, tales como:

- *La entrega de constancias*: El artículo 2 del AG 103-84 establece que el reclutamiento y la contratación de trabajadores agrícolas debe cumplir con las disposiciones de las leyes de trabajo. Cuando se realiza la contratación de un trabajador agrícola el empleador le debe entregar la constancia que exige el artículo 27 de este CT. Según el artículo 10 del convenio 110 de la OIT se debe entregar al trabajador, que ha sido reclutado para la realización de trabajo agrícola o ganadero, una constancia escrita que haga constar las condiciones de trabajo que regirán su contratación. El contenido de esta constancia se establece en el artículo 3.2 del AG 103-84. Si la contratación del trabajador agrícola es temporal la constancia escrita que establece este artículo del CT también debe contener la información que regula el artículo 4 y 7 del AG 103-84.
- *Publicidad de la oferta de trabajo:* La empresa interesada en contratar trabajadores agrícolas debe dar a conocer en forma pública las condiciones de contratación e informar todos los aspectos contenidos en el artículo 6 AG 103-84.
- *Presentación de los trabajadores reclutados ante la IGT:* Para que un reclutamiento se realice en forma legal es necesario que los trabajadores sean presentados ante un Inspector de Trabajo este requisito se establece en el artículo 8 del AG 103-84 y en el artículo 9 del convenio 110 de la OIT tiene por objeto entre otras cosas que la autoridad pública constate si en el reclutamiento se han llenado todos los requisitos legales y establecer si los trabajadores han sido sometidos a una presión ilícita, si han sido reclutados por error o con fraude.
- *Reconocimiento médico para ser aceptado en el trabajo:* Todo trabajador que ha sido reclutado debe someterse a un reconocimiento médico según lo establecen los artículos 18 del AG 103-84, el artículo 11 del convenio 110 de la OIT. El artículo 5.d del RGHST y el artículo 1 del AG del 4 de febrero de 1982 también establecen la obligación del examen o reconocimiento médico del trabajador para ser admitido en las labores que va a realizar.
- *Transporte de los trabajadores reclutados:* Es obligación del reclutador o del empleador el transporte en adecuadas condiciones de seguridad de los trabajadores agrícolas hasta el lugar de trabajo, según lo establece el artículo 12 al 16 del convenio 110 de la OIT. Los artículo 8.4 al 12 del AG 103-84 regulan las condiciones que debe observar el empleador cuando suministra transporte a los trabajadores agrícolas. El artículo 4.2 del AG 8-80 prohíbe el

suscrita por aquél para ejercer sus actividades. [235]

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse a la Dirección General de Trabajo. **(R)** La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

(R) La expresada carta-poder debe renovarse cada año.

R. Este párrafo, DP 570.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder. [236]

---

transporte de trabajadores agrícolas en vehículos que no llenen las medidas mínimas de seguridad.

- *Anticipos salariales:* El empleador, el representante o el reclutador pueden entregar anticipos de salario al trabajador agrícola pero deben observar las reglas contenidas en el artículo 13 del AG 103-84.
- *Descuentos salariales:* El artículo 14 del AG 103-84 establece que es punible realizar descuentos al salario de los trabajadores agrícolas que no estén autorizados por la ley.
- *Escuelas de Enseñanza y Centros de Alfabetización:* El artículo 22 del AG 103-84 regula la obligación de las empresas agrícolas de poner al servicio de los trabajadores escuelas y centros de alfabetización. El patrono deberá dar mayores facilidades a las actividades de alfabetización de los trabajadores.
- *Instalaciones deportivas y de recreación:* Las empresas agrícolas deben establecer instalaciones para el deporte y la recreación de los trabajadores según lo indica el artículo 23 del AG 103-84.

El artículo 2 del AG 8-80 prohíbe el reclutamiento y la colocación de trabajadores agrícolas y ganaderos que se realice infringiendo las reglas contenidas en este comentario.

[235] Para la contratación de trabajadores agrícolas temporales pueden ser reclutadores el propio empleador o sus representantes; una oficina pública de inmigración o de colocación, o también una oficina de una organización patronal siempre y cuando sus actividades sean controladas por una autoridad de trabajo. Esta posibilidad se regula en el artículo 5 del AG 103-84. Los requisitos para ser autorizado como reclutador se regulan en el artículo 4.1 del AG 8-80.

Los artículos 7 y 8 del convenio 110 de la OIT indica que es obligatorio contar con un permiso emitido por las autoridades de trabajo para poder realizar actividades de reclutamiento. El artículo 3 del AG 8-80 establece que todo reclutador debe obtener una autorización emitida por la IGT. Esta autorización tiene validez de un año.

[236] Según el artículo 5.4 del AG 103-84 indica que en los casos que el reclutador sea alguna oficina de colocación solo podrá recibir como retribución las tarifas que establezca periódicamente el MTPS.

En el caso que el reclutador sea un representante del patrono según los términos del artículo 4 de este CT deberá recibir únicamente el salario que le corresponda por la prestación de sus servicios y la prohibición establecida en este párrafo tiene relación con la prohibición regulada en el artículo 62.b de este CT y con los artículos 9 del convenio 95 y 32 del convenio 110, ambos de la OIT.

Artículo 142. — Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el artículo 87 ✕ [237] como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el artículo 27, párrafo final.

Artículo 143. — Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir, en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta-poder que indica el artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada. [238]

Artículo 144. — Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y

c) **(R)** Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los

---

[237] Al momento de publicar el DCR 1441, que refundió el contenido del CT, se cometió el error de copia al indicar "…artículo 92…" lo cual es incorrecto, ya que este párrafo nunca ha sido reformado y su contenido fue establecido en el DCR 330 tal y como ha sido copiado en esta edición.

[238] Además de la protección contenida en este artículo existen importantes disposiciones a partir del artículo 5 y hasta el 50 del convenio 110 de la OIT con relación a la protección legal al momento del reclutamiento, la contratación y el establecimiento de las condiciones de trabajo.

Los artículos 71 al 84 del convenio 110 de la OIT establecen disposiciones legales para realizar inspecciones de trabajo en las empresas agrícolas y ganaderas.

trabajadores. ✕ [239]

Artículo 145. —(R) Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación. [240]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 146. — **R. Este artículo, derogado, DCR 1441.**

CAPITULO SEGUNDO

Trabajo de Mujeres y Menores de Edad

Artículo 147. — El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Artículo 148. — Se prohíbe:

a) (R) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres [241] y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo; [242]

---

[239] Según el dictamen de abril de 1961, emitido por la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, este artículo no fue objeto de reforma. Sin embargo al momento de publicar el DCR 1441, que refundió el contenido del CT con las reformas que se le introdujeron, se cometió el error de copia al indicar "…aprobación a la promulgación…" y la frase correcta es "…aprobación previamente a la promulgación…".

lo cual es incorrecto, ya que este párrafo nunca ha sido reformado y su contenido fue establecido en el DCR 330 tal y como ha sido copiado en esta edición.

[240] Los artículos 85 al 88 del convenio 110 de la OIT establecen el derecho de los trabajadores agrícolas a tener una vivienda en condiciones adecuadas para su salud y las condiciones que el patrono o empleador debe cumplir con relación a esta viviendas se encuentra regulado en el artículo 25 del AG 103-84.

Según el artículo 15.1 del AG 103-84 todo empleador agrícola que otorgue vivienda a sus trabajadores está obligado a adoptar las medidas de higiene y seguridad que establezcan el RGHST y las disposiciones del IGSS.

[241] El artículo 2 del convenio 45 de la OIT prohíbe la contratación de mujeres sea cual fuere su edad en trabajos subterráneos y se establecen ciertos casos de excepción enumerados en el artículo 3 de dicho convenio; también existe disposiciones en este mismo sentido en los artículos 1 al 3 del AG 28-73.

El artículo 3 del convenio 13 de la OIT prohíbe la contratación de mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

[242] **Las Peores Formas de Trabajo Infantil:** Los incisos a, c y d de este artículo prohíben el trabajo

R. Este inciso, DCR 64-92.

b) **R. Este inciso, suprimido, DCR 64-92.** [243]

c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y

e) El trabajo de los menores de catorce años. [244]

---

realizado por personas menores de 18 años en lugares insalubres, peligrosos o en lugares que pongan en riesgo la integridad moral y social del niño, ya que su realización constituye una de las peores formas de trabajo infantil.

El artículo 3.d del C182 de la OIT define que la expresión "peores formas de trabajo infantil" comprende: "el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños" y el artículo 1 de ese mismo convenio establece que el Estado de Guatemala debe prohibir la realización de este tipo de trabajo a toda persona menor de 18 años, ya que según el artículo 2 del convenio citado se considera como niño a toda persona menor de 18 años.

El artículo 4.1 del C182 de OIT indica que la determinación de las formas de trabajo peligroso la debe realizar la legislación, en este caso corresponde a un reglamento emitido por el Presidente de la República o lo puede realizar la propia IGT, tal y como regula la norma comentada en esta cita.

La determinación de estas formas de trabajo peligro la ha realizado la ley al prohibir terminantemente la contratación de personas menores de 18 años en la actividad de la pirotécnica, artículo 34 del AG 28-2004. También se encuentra prohibida la contratación de personas menores de 18 años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos según lo establece el artículo 3 del convenio 13 de la OIT.

La realización de trabajo nocturno y de jornada extraordinaria por parte de una persona menor de 18 años constituye un trabajo que por su propia naturaleza es muy probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, por esa razón es considerado una de las peores formas de trabajo infantil y debe ser prohibida su realización, el inciso d de este artículo desarrolla en forma conveniente los disposiciones del artículo 1,2, 3.d y 4.1 del convenio 182 de la OIT.

Los incisos a, b y c del artículo 72 de la LPINA establece prohibiciones concretas para la admisión del empleo de personas menores de 18 años cuando el mismo se realice en jornada nocturna, en lugares insalubres, peligrosos o penosos, o en lugares perjudiciales para su formación y su desarrollo físico, moral y social. En este sentido se establecen las mismas prohibiciones en el artículo 32 de la CDN y en el artículo 7.f del PACADH

[243] Originalmente este inciso prohibía a las trabajadoras la realización de trabajo nocturno, su derogatoria constituye un importante avance con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres ya que se ha considerado que no existen motivos para que existiera esta antigua prohibición.

Por esta razón la decisión de derogar esta prohibición constituye una superación de los derechos de la mujer trabajadora y prevalece sobre el convenio 89 de la OIT y sobre los artículos 9 y 10 del AG 28-73.

[244] **Abolición Efectiva del Trabajo Infantil:** Las estipulaciones comprendidas en las NIT con

relación a los derechos de la niñez establecen que se considera niño a toda persona menor de dieciocho años y se regulan una serie de normas que protegen en forma integral a la niñez (CDN).

La determinación de una edad mínima para la admisión del empleo es una de las principales garantías de protección integral del niño, de esta forma se garantiza a la niñez en contra de la explotación económica y se contribuye a asegurar su incorporación a los procesos de educación.

Guatemala ha determinado una edad mínima de admisión al empleo de catorce años así lo establece el artículo 102.l de la CPR, este artículo 148.e del Código de Trabajo y el artículo 66 de la LPINA, estas disposiciones legales son acordes con lo dispuesto en el artículo 2 del convenio 138 de la OIT relativo a la Edad Mínima de Admisión al Empleo y en el artículo 32.1 de la CDN. El objetivo de esta normativa nacional es prohibir en forma expresa como regla general la contratación de niños menores de catorce años.

De esta forma la legislación laboral contribuye a la erradicación del terrible problema social del Trabajo Infantil en Guatemala ya que es compromiso del Estado de Guatemala establecer una política nacional que permita erradicar el trabajo infantil y elevar progresivamente esta edad mínima de admisión al empleo con el objeto de garantizar el mejor desarrollo integral de la niñez que sea posible.

Para caracterizar el trabajo infantil y adolescente existen los siguientes parámetros:

a. *Trabajo Infantil*: Es el realizado por una persona menor de 14 años su realización se encuentra prohibida e implica la imposición de sanciones a los adultos que lo permitan y a los que se aprovechen del trabajo realizado por el niño.
b. *Trabajo Adolescente*: Es el realizado por una persona comprendida entre 14 y 18 años de edad la ley permite su realización bajo estrictas garantías legales de protección integral del adolescente y siempre que no se trate de trabajo peligroso o de una de las peores formas de trabajo infantil, y
c. *Peores Formas de Trabajo Infantil*: Constituyen una serie de actividades que por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan pueden dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Se encuentran prohibidas para toda persona menor de 18 años y su realización implica la imposición de sanciones a los adultos que lo permitan y a los que se aprovechen del trabajo realizado por el niño.

Debido a la importancia que tiene la niñez para el desarrollo de la humanidad y por el nivel de conciencia que a nivel mundial se ha adquirido sobre las terribles consecuencias sociales y económicas que produce el trabajo infantil y la realización de sus peores formas, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo promueve la erradicación del trabajo infantil y de sus peores formas con el objeto de garantizar el desarrollo de los más importantes valores humanos: el desarrollo integral de la niñez. Para desarrollar este principio existen dos convenios fundamentales de la OIT:

- Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, ratificado por Guatemala el 27 de abril de 1990, y
- Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 2001.

La aplicación de estos dos convenios fundamentales puede ser orientada a través de las recomendaciones número 146 y 190 de la OIT. Estos convenios regulan la determinación de la edad mínima para la admisión al empleo que en el caso de Guatemala ha sido fijada en 14 años, la determinación de las peores formas de trabajo infantil, los casos y condiciones de excepción de sus disposiciones y una serie de normas que establecen las responsabilidades de las autoridades públicas con respecto a la aplicación de las garantías contenidas en su normativa.

El Estado de Guatemala ha ratificado, además de los convenios fundamentales descritos anteriormente otros convenios y convenciones que contienen NIT que protegen a los niños entre estos

Artículo 149. — La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1°, se debe disminuir para los menores de edad así: [245]

a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y

b) (R) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150

---

los siguientes:

- Convenio 16 de la OIT sobre el examen médico de los menores en el Trabajo Marítimo, ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.
- Convenio 58 de la OIT sobre la Edad Mínima en el Trabajo Marítimo, ratificado por Guatemala el 30 de octubre de 1961,
- Convenio 59 de la OIT sobre la Edad Mínima en la Industria, ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989;
- Convenio 77 de la OIT sobre el Examen Médico de los Menores en la Industria, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952;
- Convenio 78 de la OIT sobre el Examen Médico de los Menores en los Trabajos No industriales, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, la aplicación de ambos convenios se orienta a través del a Recomendación número 79 de la OIT;
- Convenio 112 de la OIT sobre la Edad Mínima de los Pescadores, ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961;
- Existen tres convenios de OIT que han sido ratificados por Guatemala: Convenios 79, 90 y 124, sin embargo la legislación nacional, en cierta forma, los ha superado, en vista que se prohíbe el trabajo nocturno y porque se considera que el trabajo subterráneo es un trabajo peligroso y por lo tanto está prohibido para las personas menores de 18 años de edad;
- Artículo 32 de la CDN;
- Artículo 7.f del PACADH

Además de las disposiciones internacionales que se han citado existen una serie de normas nacionales que, junto con la norma comentada en esta cita, también desarrollan el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil y de sus peores formas y la protección integral del adolescente trabajador:

- Artículos 63 al 79 del decreto 27-2003 del CR, LPINA.
- AG 14-73 "Normas Reglamentarias para la Aplicación de los Convenios Internacionales del Trabajo, Números 58, 79, 90 y 112;
- AG 28-73 "Normas Reglamentarias para la Aplicación de los Convenios Internacionales del Trabajo, Números…77, 78…;
- Artículo 34 del AG 28-2004 "Reglamento de la Actividad Pirotécnica".

Para contribuir a la implementación de buenas prácticas para la aplicación de los convenios fundamentales que regulan la abolición efectiva del trabajo infantil y de sus peores formas la CEACR ha realizado entre 1992 y 2005, cuatro observaciones con relación a la aplicación en Guatemala de los convenios 138 y 182 de la OIT. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[245] El objeto de esta norma es garantizar un régimen de jornada laboral en donde la niñez que cumpla las condiciones para ser admitida en el empleo cuente con la adecuada protección del tiempo necesario para asistir a la escuela. Si no se cumplen estas condiciones el trabajo no podría ser permitido por la IGT según el artículo 63 de la LPINA, el artículo 32.2.b de la CDN y el artículo 7.f del PACADH.

siguiente.

R. Este inciso, DCR 1441.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

Artículo 150. — La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años [246] o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de co-operar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;

b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y

c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

Artículo 151. — **(R)** Se prohíbe a los patronos:

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.[247]

---

[246] Existe la posibilidad de admitir en el empleo a una persona menor de 14 años de edad si el trabajo que se va a desempeñar se encuentra en los casos de excepción establecidos en el artículo 7 del convenio 138 de la OIT. Este artículo regula con claridad las condiciones que deben cumplirse para poder admitir en el empleo a una persona de hasta 12 años de edad como mínimo. Esta excepción no se aplica para los casos contenidos en los incisos "b" y "c" del comentario realizado al artículo 148.e de este CT, ya que las excepciones a las edades mínimas establecidas en dichos incisos se encuentran reguladas en cada uno de los convenios citados.

Si las condiciones contenidas en cada una de las normas que establecen la excepción a la edad mínima de admisión al empleo no se cumplen entonces la IGT no puede autorizar la admisión de una persona que tenga menos de la edad establecida como mínima para admitirle en un empleo determinado.

[247] La prohibición contenida en este inciso tiene una relación directa con la vigencia de las siguientes NIT: artículo 1 del convenio 111 de OIT y artículo 11.1.b de la CETFDM.

b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo. [248]

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 [249] de este Código. En ese caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar. [250]

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento. [251]

---

[248] La relación inmediata de esta protección se encuentra con el artículo 102.k de la CPR y con la vigencia de las siguientes NIT: articulo 1 del convenio 111, el artículo 3 del convenio 156, ambos de la OIT; y tiene relación con el artículo 12.g del decreto 7-99 del CR que establece la obligación de las autoridades de trabajo de establecer mecanismos eficaces para la aplicación de esta legislación y la creación de inspecciones especiales que garanticen el cumplimiento de esta garantía.

[249] En la publicación oficial del Decreto Legislativo 64-92 se cometió un error de copia al hacer referencia al "artículo 177", ya que la referencia correcta es "artículo 77".

[250] **La Inamovilidad de la Madre Trabajadora:** La prohibición al patrono o empleador de despedir en forma directa a la trabajadora en estado de embarazo y a la madre trabajadora en período en lactancia es conocida popularmente como *"inamovilidad de la madre trabajadora"*. El origen de esta importante garantía en contra de la discriminación laboral de la mujer trabajadora tiene relación con la vigencia en Guatemala del artículo 11.1.a de la CETFDM. Esta prohibición también se encuentra regulada en el artículo 12 del decreto 7-99 del CR que establece la obligación de los órganos competentes de establecer mecanismos eficaces de cumplimiento e inspección sobre el cumplimiento de esta garantía.

El despido de una mujer trabajadora que se encuentra embarazada o en período de lactancia también constituye un acto de violencia económica y es un acto de discriminación directa contra la mujer. Por eso se aplica el artículo 7 y 8 del DCR 22-2008 Ley contra el Feminicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer; artículo 202 "bis" del Código Penal.

[251] Esta protección se ha contemplado, en primer término, en el artículo 102.k de la CPR, esta norma del CT precisa el contenido de la protección constitucional. El artículo 11.2.d de la CETFDM establece que la determinación de los tipos de trabajo, que una trabajadora en estado de embarazo puede realizar sin peligro para ella, constituye una garantía del derecho del trabajo y de la protección contra

R. Este artículo, DCR 64-92.

Artículo 152. — **(R)** La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período: [252]

a) **(R)** La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de

---

la discriminación por razones de maternidad de la mujer.

[252] **Los Descansos Pre y Post Natal:** Esta norma desarrolla a través de seis incisos muy concretos las disposiciones legales que regula la licencia por maternidad o descanso de maternidad que es denominada en Guatemala como "*descanso pre y post natal*" y cuya regulación inicia en el artículo 102.k de la CPR que establece el carácter forzoso de este descanso y el derecho a que sea retribuido.

Esta importante protección a la maternidad se encuentra relacionada con el artículo 3.1 del Convenio 103 de la OIT relativo a la Protección de la Maternidad en donde se establece el derecho a toda mujer trabajadora a gozar del descanso de maternidad, la duración mínima de este descanso, la obligación de que una parte del descanso se tome después del parto y la duración mínima del descanso obligatorio después del parto. Este mismo derecho también se encuentra regulado en el artículo 19 del AG 103-84 con relación a las trabajadoras agrícolas.

El artículo 4 del convenio 103 de la OIT establece que la mujer trabajadora tendrá derecho a recibir durante el descanso por maternidad prestaciones en dinero y prestaciones médicas, de ahí el origen de la obligación de que este descanso sea remunerado con el 100% del salario devengado por la trabajadora. Durante el goce del descanso por maternidad se perfecciona una suspensión individual parcial del contrato individual de trabajo según lo establece el artículo 66.b de este código.

La obligación de gozar de un descanso de maternidad pre y post natal, con goce de salario, se complementa con la disposición contenida en el artículo 11.2.b de la CETFDM y se considera que esta prestación social garantiza la protección de la mujer contra actos de discriminación por motivo de embarazo y asegura el ejercicio de su derecho al trabajo.

Estos derechos también se reconocen en forma particular para la trabajadora agrícola en los artículos 46 al 50 del convenio 110 de la OIT.

La CEACR emitió dos observaciones, una en 1998 y la otra en 2004 relativas a la aplicación en Guatemala del convenio 103. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; [253] y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede. [254]

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspendérsele si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

R. Este artículo, DCR 64-92.

[253] Los artículos 25 al 28 del acuerdo 410 de la JD-IGSS regulan lo relativo al derecho de subsidio por maternidad que puede gozar la trabajadora durante el período pre y post natal siempre y cuando haya cumplido los requisitos que establecen dichas normas.

[254] Esta norma contiene la regla que debe ser aplicada para computar el pago de los días de descanso por maternidad a los cuales tiene derecho la madre trabajadora.

La pregunta recurrente para realizar el cómputo de los días que deben ser pagados en este caso es sí los 84 días que comprende el derecho a descanso por maternidad se cuentan en forma corrida o si corresponden a días hábiles laborables.

La solución se encuentra en esta norma ya que sí durante el período de descanso pre y post natal coinciden días de vacaciones, de descanso semanal o asuetos, entonces el patrono o empleador los contará como días de descanso por maternidad pero sólo los pagará como días de vacaciones, de descanso semanal o asueto, según como corresponda. En consecuencia los días de descanso por maternidad son todos pagados pero se cuentan de corrido.

Artículo 153. — (R) Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. [255]

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

R. Este artículo, DCR 64-92.

Artículo 154. — El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y

b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

Artículo 155. — Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de

[255] **Período de Lactancia:** El derecho a descansos extraordinarios con el objeto de que la madre trabajadora alimente a su hijo tiene su origen en el artículo 102.k de la CPR y en el artículo 5 del convenio 103 de la OIT relativo a la Protección de la Maternidad. Esta prestación tiene por objeto proteger la maternidad y fomentar la lactancia materna sin que esto signifique que si la madre trabajadora no puede lactar a su hijo pierda el goce de este importante derecho.

El AG del 15 de enero de 1973 "Reglamento para el Goce del Período de Lactancia" regula la posibilidad de ampliar dicho período de lactancia por prescripción médica y establece que este derecho se aplica a todas las trabajadoras que sean madres en período de lactancia y que laboren en empresas de carácter privado, en el Estado y sus instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas.

Trabajo. [256]

CAPITULO TERCERO

Trabajo a Domicilio

Artículo 156. — Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas. [257]

Artículo 157. — Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por la Dirección General de Trabajo, **(R)** en el que se debe anotar:

R. **Esta denominación, DCR 15-70.**

a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;

b) La dirección del lugar donde viven;

---

[256] **Las Guarderías**: Esta norma establece la obligación para el patrono o empleador de constituir un importante servicio social cuyo propósito es contribuir a que las madres trabajadoras puedan cumplir con su trabajo sin que sus responsabilidades familiares constituyan un obstáculo o que tengan que abandonar su trabajo por motivo de atender el cuidado de sus hijos.

Esta prestación se relaciona con lo dispuesto en los artículos 1.1 y 4.b del convenio 156 de la OIT sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares y en el artículo 11.2.c de la CETFDM.

El objetivo de estos centros es que las madres durante el período de lactancia cuenten con un lugar para poder alimentar a sus hijos en el local de la empresa donde trabajan y también para que puedan dejarlos ahí, mientras cumplen con su jornada de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea.

El artículo 39 de la LPINA establece la obligación de los empleadores de constituir *"centros de cuidado diario"* para atender a niños y niñas menores de seis años de edad. Esta disposición tiene relación con el artículo 77 de la CPR.

[257] La simulación del contrato de trabajo por contratos de diferente naturaleza jurídica constituye una práctica común de muchos empleadores. Esta norma tiene por objeto aclarar la existencia de *"dependencia continuada"* en la prestación de servicios que realiza una persona sujeta al régimen especial de trabajo a domicilio. Según el artículo 61.d de este CT el patrono o empleador está obligado dentro de los términos de un contrato o relación de trabajo a entregar los materiales o materias primas necesarias para realizar el trabajo pactado, en consecuencia toda simulación que se realice con el objeto de evadir la declaración de la relación laboral es nula y no produce ningún efecto jurídico en vista que esta norma expresamente prohíbe su realización.

c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;

d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;

e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y

f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.

Artículo 158. — Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

Artículo 159. — Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

Artículo 160. — Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que debe hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

(R) El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa.

R. Se adiciona este párrafo, DCR 1441.

CAPITULO CUARTO

Trabajo Doméstico

Artículo 161. — Trabajadores domésticos [258] son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo; asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Artículo 162. — Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además, del pago en dinero el suministro de habitación y manutención. [259]

Artículo 163. — El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

Artículo 164. — El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo [260] y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127. [261]

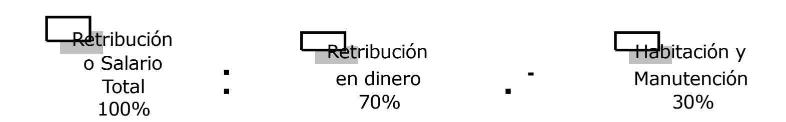
---

[258] Existe un consenso generalizado de que en Guatemala la denominación de "*trabajador doméstico*" contiene un sentido peyorativo que entraña una situación de discriminación por motivos de etnia y principalmente de género.

Por esa razón se acepta denominar a este régimen especial de trabajo como "trabajo de casa particular" –TCP-.

[259] Esta norma regula la manera en que el empleador y trabajador pueden pactar la composición del salario. En el trabajo en casa particular se presume que el pago del salario total o devengado comprende una parte en dinero y otra parte equivale al costo de la habitación y de la manutención. El empleador y el trabajador pueden pactar una disposición en contrario a esta regla y establecer que el pago del salario se realizará solo en dinero.

El siguiente diagrama explica la composición que por regla general debe darse al salario del trabajo en casa particular:



Según el artículo 93 de este CT la retribución en dinero debe de ser equivalente, por lo menos al 70% del salario total o devengado en vista de que solamente se permite pactar hasta un 30% del pago del salario en especie, en este caso para cubrir el costo de la manutención y habitación que se otorga al trabajador de casa particular.

Desde el 2003 a través del artículo 3 del AG 765-2003 se ha reconocido que el 100% del salario total o devengado de un trabajador de casa particular debe de ser equivalente al salario mínimo vigente para las actividades no agrícolas. Este reconocimiento del derecho al salario mínimo a todo trabajador de casa particular fue reconfirmado en el artículo 3 del AG 378-2004.

A esta remuneración debe agregarse el pago de la bonificación incentivo de Q.250.00 mensuales como mínimo establecida en el artículo 1 del DCR 37-2001.

[260] Si el trabajador de casa particular es una persona menor de dieciocho años de edad entonces sí tiene derecho a una jornada de trabajo según lo establecido en el artículo 149 de este CT y el artículo

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y

b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

Artículo 165. — Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);

b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;

c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;

d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;

e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y

---

148 prohíbe la realización de trabajos durante la jornada nocturna.

[261] Esta norma establece la única discriminación de derechos laborales para los trabajadores de casa particular en consecuencia gozan de todos los demás derechos establecidos por las leyes, por ejemplo: salario mínimo, indemnización por despido injusto, 15 días hábiles de vacaciones, aguinaldo, bonificación anual y bonificación incentivo.

dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y

f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

Artículo 166. — Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.

CAPITULO QUINTO

Trabajo de Transporte

Artículo 167. — Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros [262] o de una u otros, sea por tierra o por aire.

Artículo 168. — No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros.

Artículo 169. — Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el artículo anterior, y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la república, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y

---

[262] Por esta razón los pilotos de buses y taxis necesariamente son considerados trabajadores dentro de una relación de trabajo. La práctica de contratarlos bajo el disfraz de la relación de trabajo que consiste en el "arrendamiento" de los vehículos es un fraude que no anula la verdadera relación jurídica que es de tipo laboral (ver artículo 19 de este código).

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

CAPITULO SEXTO

Trabajo de Aprendizaje

Artículo 170. — Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. [263]

Artículo 171. — El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

Artículo 172. — Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

Artículo 173. — El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

Artículo 174. — El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por

---

[263] Si el aprendiz es una persona menor de edad comprendida entre los catorce y dieciocho años de edad se debe tomar en cuenta las disposiciones legales contenidas en el artículo 67 al 74 de la LPINA.

conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

CAPITULO SÉPTIMO

Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables

Artículo 175. — Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. [264]

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores. [265]

Artículo 176. — Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan, en armonía con el artículo 2°.

---

[264] La regulación legal del trabajo en el mar se complementa con una serie de disposiciones contenidas en convenios de la OIT:

- Convenio 108 sobre los Documentos de Identidad de la Gente de Mar, ratificado por Guatemala el 28 de noviembre de 1960.
- Convenio 109 sobre Salarios, Horas de Trabajo a Bordo y Dotación, ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.
- Convenio 113 sobre Examen Médico de los Pescadores, ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.
- Convenio 114 sobre el Contrato de Enrolamiento de los Pescadores, ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

Las siguientes disposiciones reglamentarias se encuentran vigentes para regular el trabajo en el mar:

- AG del 17 de septiembre de 1981 "Normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 108 relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente del mar".
- AG 8-70 "Reglamento para el otorgamiento de documentos de identidad de la gente de mar".
- AG 9-80 "Normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 113 relativo al examen médico de los pescadores".
- AG 10-80 "normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 114 relativo al contrato de enrolamiento de los pescadores".

[265] Según el artículo 2 del convenio 113 de la OIT y el artículo 2 del AG 9-80 queda prohibido contratar a una persona para que labore como trabajador en un barco de pesca sin haber realizado previamente un examen médico que certifique que se encuentra en adecuadas condiciones físicas para realizar sus labores.

Los artículos artículo 6 del convenio 114 de la OIT y 7 del AG 10-80 establecen el contenido mínimo que deberá contener el contrato de trabajo en el caso que se trate de trabajo de pesca.

Artículo 177. — El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

a) Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y

b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.

Artículo 178. — El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. [266]

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

Artículo 179. — El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

Artículo 180. — Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluidos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los artículos 82 u 84 les corresponda una mayor.

Artículo 181. — Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 77, las siguientes:

---

[266] El artículo 2 del convenio 108 de la OIT establecen la obligación de que el Estado otorgue a sus nacionales que laboran como marinos un documento de identidad de la gente de mar que deberá contener la información que indica el artículo 4 del convenio. Los artículos 2 y 3 del AG 8-70 establece el procedimiento para obtener estos documentos de identidad que son extendidos por la IGT.

a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;

b) El abandono de la guardia de la nave;

c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y

d) La violación del artículo 64 inciso c).

Artículo 182. — Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 79, las siguientes:

a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;

b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;

c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puesto de descarga; y

d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave.

Artículo 183. — No pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aún por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluido su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados.

Artículo 184. — La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código.

Artículo 185. — Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el artículo 183.

El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores el monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario.

Artículo 186. — El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 178 y 179.

Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél.

Artículo 187. — Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor.

En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios.

Artículo 188. — Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto.

Artículo 189. — Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante. [267]

Artículo 190. — Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar.

Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco [268] con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del

---

[267] Diferentes aspectos de estas condiciones de trabajo se regulan por el convenio 109 de la OIT.

[268] Al momento de publicar el DCR 1441, que refundió el contenido del CT, se cometió el error de copia al indicar "…contrato de embargo …" lo cual es incorrecto, ya que el contenido correcto es "….contrato de embarco…" tal y como fue establecido en el DCR 330.

presente Código, que sean aplicables.

CAPITULO OCTAVO

Régimen de los Servidores del Estado y sus Instituciones

Artículo 191. — (R) Las relaciones entre el Estado, las Municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código. [269]

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 192. — (R) El Estatuto de los trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les correspondan. [270]

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 193. — (R) Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 194. — **R.** Este artículo, derogado, DP 570.

---

[269] La regulación legal de las relaciones laborales de los servidores del Estado y sus Instituciones constituye un régimen especial dentro del régimen general establecido en este CT. Por esta razón se considera que el CT y la sección octava del capítulo II de la CPR constituyen las "*leyes comunes*" que deben aplicarse en forma supletoria cuando algún aspecto de las relaciones labores no esté regulado en las disposiciones legales específicas que regulan las relaciones de trabajo en la Administración Pública, en las municipalidades y en diferentes entidades descentralizadas y autónomas.

Por ejemplo el artículo 5 del DCR 1748 establece que los casos no previstos por dicha ley se resolverán tomando en cuenta lo dispuesto por las "*leyes comunes*" haciendo referencia al orden jurídico inmediato común que es este CT.

El reconocimiento de que las relaciones de trabajo de los servidores del Estado pueden ser reguladas supletoriamente por este CT y por la sección octava del capítulo II de la CPR se ha realizado por parte de la Corte de Constitucionalidad en el examen varios casos particulares contenidos en:

- Expediente de Amparo 1161-2002,
- Expediente de Amparo 1178-2002,
- Expediente de Amparo 259-2003,
- Expediente de Amparo 2826-2004.

[270] Realizar una explicación clara en que consiste la regulación de las relaciones laborales de los empleados públicos. Sus conceptos. Etc… Indicar que el Estatuto referido es la Ley de Servicio Civil DCR 1,748. También explicar la existencia de otras leyes de servicio civil como la del OJ y la de la Usac, la de la municipalidad. Explicar esto con la constitución.

Artículo 195. — **R. Este artículo, derogado, DP 570.** [271]

Artículo 196. — **R. Este artículo, derogado, DP 570.**

[271] Tal vez se puede explicar que originalmente en este artículo se prohibía la huelga para trabajadores del Estado.

TITULO QUINTO

Higiene y Seguridad en el Trabajo

CAPITULO ÚNICO

Higiene y Seguridad en el Trabajo [272]

---

[272] **Higiene y Seguridad en el Trabajo**: Constituye un derecho laboral internacionalmente reconocido la protección del trabajador contra las enfermedades y los accidentes de trabajo. El PACADH en el artículo 7.e establece la obligación del Estado de garantizar la seguridad e higienes en el trabajo como parte del establecimiento de condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias para lograr un efectivo respecto del derecho al trabajo.

Las enfermedades y los accidentes de trabajo ocasionan sufrimientos a los trabajadores y a sus familias, también constituyen una sensible pérdida económica en la producción del país y para los propios empleadores. Por estas razones la legislación relativa a higiene y seguridad en el trabajo se orienta principalmente hacia la prevención de las enfermedades y de los accidentes laborales.

La política preventiva necesita para ser útil de estricta legislación, eficaz inspección y un fuerte régimen de sanción en caso de incumplimiento de la legislación.

El objetivo de esta política preventiva es alcanzar la máxima seguridad en el trabajo. Con este propósito la OIT definió, en 2003, un plan de acción denominado: "*Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo*".

Guatemala a ratificado una serie de convenios de la OIT que regulan la seguridad y salud en el trabajo:

- Convenio 13 sobre la Cerusa (pintura), ratificado por Guatemala el 5 de enero de 1990,
- Convenio 45 sobre el Trabajo Subterráneo de las Mujeres, ratificado por Guatemala el 7 de marzo de 1960,
- Convenio 119 sobre la Protección de la Maquinaria, ratificado por Guatemala el 26 de febrero de 1964,
- Convenio 120 sobre la Higiene en el Comercio y Oficinas, ratificado por Guatemala el 21 de octubre de 1975,
- Convenio 127 sobre el Peso Máximo, ratificado por Guatemala el 25 de julio de 1983,
- Convenio 148 sobre el medio Ambiente de Trabajo, ratificado por Guatemala el 22 de febrero de 1996,
- Convenio 161 sobre Servicios de Salud en el Trabajo, ratificado por Guatemala 18 de abril de 1989,
- Convenio 162 sobre el Asbesto, ratificado por Guatemala el 18 de abril de 1989,
- Convenio 167 sobre Seguridad y Salud en la Construcción, ratificado por Guatemala el 7 de octubre de 1991.

La aplicación de varios de estos convenios se orienta a través de las siguientes Recomendaciones de la OIT: 97, 118, 120, 128, 156, 171, 172 y 175.

En materia de seguridad e higiene en el trabajo existe la legislación nacional siguiente:

- AG del 28 de diciembre de 1957 "Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo" (RGHST).
- AG del 17 de septiembre de 1981, "normas reglamentarias para la aplicación del convenio 120 relativo a higiene en el comercio y en las oficinas".
- AG del 17 de septiembre de 1981 sobre "normas reglamentarias para la aplicación del

Artículo 197. — ® Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a: [273]

a) Prevenir accidentes de trabajo, [274] velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones

---

convenio internacional del trabajo 119 relativo a la protección de la maquinaria".

- AG del 17 de septiembre de 1981 sobre "normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 62 relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación"
- AG 28-73 "Normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional número 45 sobre el Trabajo Subterráneo de las Mujeres",
- AG 359-91 "Normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo número 161 sobre Servicios de Salud en el Trabajo",
- AG 475-91 "Normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo número 13 sobre la Cerusa (pintura)",
- Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS "Reglamento sobre protección relativa a accidentes"
- Acuerdo 1401 del Gerente del IGSS, relativo a "Enfermedades Profesionales".
- Acuerdo 1414 del Gerente del IGSS, relativo a botiquines en empresas o lugares de de trabajo.

La CEACR ha emitido varias observaciones con relación a la aplicación en Guatemala de los convenios relativos a seguridad y salud en el trabajo. Entre 1995 y 2003 la CEACR emitió tres observaciones con relación a la aplicación del convenio 119 sobre protección a la maquinaria y dos observaciones con relación a la aplicación del convenio 127 sobre peso máximo. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[273] Según el artículo 1 del AG del 28 de diciembre de 1957 (RGHST) las disposiciones reglamentarias sobre higiene y seguridad en el trabajo deben ser cumplidas por "todo empleador" comprendiendo dentro de tal denominación a todo patrono privado, al Estado de Guatemala, a las municipalidades y las instituciones autónomas que actúan como patronos o empleadores.

El artículo 4 del RGHST el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este artículo también deben ser cumplidas por los representantes, intermediarios y contratistas de todo empleador o patrono. En este mismo sentido se encuentra regulado el artículo 12 del acuerdo 1002 de la JD-IGSS.

Todo empleador agrícola está obligado a adoptar las medidas de higiene y seguridad en el trabajo según lo establece el artículo 15.1 del AG 103-84.

[274] **Accidente de Trabajo**: El artículo 1 del acuerdo 1002 de la JD-IGSS contiene la definición legal del concepto de "*accidente*" con base en la misma podría considerarse como "accidente de trabajo" a toda lesión orgánica o trastorno funcional que sufra una persona, producida por la acción repentina y violenta de una causa externa, con ocasión de las labores que realiza en cumplimiento de las obligaciones que derivan de un contrato individual de trabajo.

La obligación del empleador de adoptar medidas que permitan la prevención de accidentes de trabajo se regula en el artículo 9 del acuerdo 1002 de la JD-IGSS.

Todo empleador tiene la obligación de comunicar a la IGT cualquier accidente de trabajo que ocasione más de diez días hábiles de incapacidad para el trabajo, esta obligación se encuentra regulada en artículo 1 del AG 11-73. El artículo 52 del acuerdo 1002 de la JD-IGSS establece la obligación del patrono de suministrar toda la información que sea necesaria para esclarecer las circunstancias en que se haya producido un accidente. El artículo 34 del convenio 167 de la OIT todo empleador deberá

de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente; [275]

b) Prevenir enfermedades profesionales [276] y eliminar las causas que las provocan; [277]

c) Prevenir incendios; [278]

d) Proveer un ambiente sano de trabajo; [279]

---

estar obligado a declarar ante las autoridades todo accidente o enfermedad profesional que se produzca en un lugar de trabajo de la industria del a construcción.

[275] Los artículos 4.a.b.c y 5.a del RGHST establece la obligación del empleador de adoptar y poner en práctica todas estas medidas con el fin de proteger la vida, salud y la integridad de los trabajadores.

El artículo 13 del convenio 167 de la OIT establece la obligación de mantener lugares de trabajo bajo estrictas medidas de seguridad para los trabajadores que laboran en la industria de la construcción, identificando medidas particulares con respecto a: el uso de andamios, escaleras de mano, elevadores, accesorios de izado, vehículos de transporte, maquinaria de movimiento de tierra y de materiales, instalaciones, máquina, equipos y herramientas manuales, atavías y cajones de aire comprimido; la realización de trabajos en techos y alturas, excavaciones, túneles, obras subterráneas, terraplenes, pozos, trabajos en aire comprimido, la realización de armaduras y encofrados, trabajos por encima de una superficie de agua, trabajos de demolición, alumbrado, electricidad y explosivos.

[276] **Enfermedad Profesional:** Es toda enfermedad que haya sido contraída como resultado inmediato, directo e indudable de la clase de trabajo ejecutado por el trabajador, siempre que esa causa haya actuado sobre su organismo en forma lenta y continua, esta definición se encuentra reguladas en el artículo 1 del acuerdo 1401 del G-IGSS. El artículo 3 de este mismo reglamento establece un listado de las enfermedades profesionales.

Según el artículo 1 del AG 11-73 todo empleador está obligado a comunicar a la IGT la existencia de toda enfermedad profesional que ocasione más de diez días hábiles de incapacidad para el trabajo.

[277] El artículo 16 del convenio 162 de la OIT indica que es responsabilidad directa del patrono o empleador el implementar medidas para la prevención y el control de los riesgos que se producen por la exposición de los trabajadores al asbesto.

[278] El RGHST en los artículos 83 al 93 establece las normas reglamentarias relacionadas con la obligación de prevenir incendios en los lugares de trabajo.

El artículo 29 del convenio 167 establece disposiciones particulares con relación a la obligación del empleador de prevenir incendios que puedan producirse en las labores que se realizan en la industria de la construcción.

[279] El establecimiento y conservación de un medio ambiente sano y seguro que permita que en las relaciones de trabajo se mantenga una salud física y mental óptimas se regula a través de las disposiciones reglamentarias contenidas entre los artículos 14 y 26 del RGHST y se regula también por una serie de NIT.

Con el objeto de mantener en el trabajo un medio ambiente sano se deben implementar según lo establezca la legislación laboral guatemalteca una serie de medidas que prevengan y limiten la producción de riesgos profesionales. Esto se regula en el artículo 4 del convenio 148 de la OIT y el artículo 3 de este mismo convenio define lo que debe entenderse por: contaminación del aire, ruido y

e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo; [280]

f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores; [281]

---

vibraciones, situaciones que pueden deterioran el medio ambiente de trabajo.

La adopción de medidas adecuadas para la prevención y la atención de los riesgos que pueden deteriorar el medio ambiente de trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores deben ser definidas a través de organizaciones constituidas por el empleador y sus trabajadores y que funcionan en coordinación con las autoridades de trabajo.

El artículo 10 del RGHST establece la obligación de constituir las "*Organizaciones de Seguridad*" las cuales estarán constituidas por representantes de los trabajadores y del empleador quien tiene la obligación de facilitar la creación de dichas organizaciones según lo establece el artículo 5.c del RGHST. Estas organizaciones pueden ser establecidas a través de la asesoría del IGSS ya que los artículos 10 y 11 del acuerdo 1002 de la JD-IGSS que establecen sus funciones.

Es obligación del Estado facilitar la constitución de estas organizaciones como parte de una política nacional que tenga por objeto su creación, otorgándoles funciones para la prevención en materia de salud y seguridad en el Trabajo y para que asesoren a las partes de la relación laboral.

Según los artículos 7, 8, 9 y 10 del convenio 120 de la OIT todos los locales y equipos utilizados por los trabajadores, que laboran en el comercio y en las oficinas, deben mantenerse en buen estado de conservación y de limpieza, deben contar con una adecuada ventilación e iluminación, de ser posible natural y deben mantenerse en una temperatura agradable según las circunstancias.

El artículo 18 de este mismo convenio establece la obligación de disminuir en lo que sea posible los ruidos y vibraciones que pueden dañar la salud de los trabajadores. Esta obligación se desarrolla a través del artículo 4 del AG del 17 de septiembre de 1981, "normas reglamentarias para la aplicación del convenio 120 relativo a higiene en el comercio y en las oficinas".

El artículo 20 del convenio 162 de la OIT establece la obligación del empleador de medir la concentración de asbesto en el medio ambiente del lugar de trabajo cuando haya sido utilizada esta sustancia con el objeto de proteger la salud de los trabajadores.

[280] El artículo 94 y 95 del RGHST desarrolla esta obligación del patrono de proporcionar al trabajador la protección especial de seguridad que sea necesaria para prevenir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

El artículo 30 del convenio 167 de la OIT contiene disposiciones particulares respecto a la obligación del empleador de suministrar ropa y equipo de protección a los trabajadores de la industria de la construcción.

[281] **La Protección de la Maquinaria:** Esta obligación se encuentra regulada en el artículo 4.d del RGHST y el artículo 6.a, de este mismo reglamento prohíbe en forma expresa al patrono la utilización de cualquier maquinaria o herramienta que no esté debidamente protegida. En los artículos 30 al 37 del mismo reglamento se establecen disposiciones particulares con respecto a la protección de la maquinaria. Esta prohibición también se encuentra regulada en el artículo 2 del AG del 17 de septiembre de 1981 que reglamenta la aplicación del convenio 119 de la OIT.

El artículo 6 del convenio 119 de la OIT prohíbe la utilización de cualquier maquina desprovista de la adecuada protección contra cualquier parte o pieza que en su funcionamiento puede producir peligro

g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo; [282]

h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo; [283]

i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos; [284]

j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene; [285]

---

para la seguridad de los trabajadores. El artículo 7 de este mismo convenio regula la obligación del patrono o empleador de implementar la adecuada protección de la maquinaria que utiliza para evitar accidentes de trabajo. El artículo 11.1 del convenio 119 de la OIT indica que ningún trabajador puede ser obligado a utilizar una máquina que carezca de la adecuada protección de sus piezas o partes peligrosas.

En correspondencia al contenido de las disposiciones normativas contenidas en el convenio citado en el párrafo anterior el artículo 2 del AG del 17 de septiembre de 1981 sobre "normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo 119 relativo a la protección de la maquinaria" prohíbe la venta, arrendamiento, cesión a cualquier otro título, y la exposición, de máquinas cuyos elementos peligrosos se hallen desprovistos de dispositivos adecuados de protección.

[282] El artículo 7 del RGHST indica la obligación del patrono de advertir al trabajador sobre el peligro que se expone ante la realización de trabajos que entrañen peligros a su salud, vida o integridad. Diferentes convenios de la OIT establecen el derecho del trabajador a estar informado sobre los riesgos que para la salud entrañen la realización de su trabajo: artículo 13 del convenio 161, artículo 5.IV. del convenio 13, artículo 10.1 del convenio 119, artículo 13 del convenio 148, artículo 22.3 del convenio 162, artículo 33.a del convenio 167.

[283] **Capacitación sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo:** El artículo 5.b del RGHST indica la obligación del patrono o empleador de realizar actividades de capacitación para los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo. Varios convenios de la OIT establecen esta misma obligación: el artículo 5 del convenio 127, el artículo 22.2 del convenio 162 y el artículo 33.b del convenio 167. El artículo 27 el DCR 11-86 establece la obligación de capacitar en forma adecuada, a toda persona que desempeñe actividades en instalaciones radioactivas, sobre las medidas de seguridad que debe observar en sus labores.

[284] El artículo 13 del convenio 120 de la OIT indica que en los lugares de trabajo correspondiente al comercio y las oficinas deberán existir instalaciones sanitarias apropiadas y en número suficiente para todos los trabajadores y que las mismas deberán ser mantenidas en condiciones satisfactorias. Esta misma obligación se regula en el artículo 32.2 y .3 del convenio 167 de la OIT

[285] Las particularidades de esta obligación se encuentran reguladas en los artículos 97 al 100 del RGHST y se regulan también por el artículo 12 del convenio 120 de la OIT establece la obligación del patrono o empleador de establecer, cuando se trate del comercio y de las oficinas, una cantidad suficiente de agua potable o de cualquier otra bebida sana, y el artículo 3 del AG del 17 de septiembre de 1981, que reglamenta las disposiciones de este convenio de OIT confirma la obligación del empleador de otorgar a sus trabajadores agua potable en cantidad suficiente.

k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres; [286]

l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios. [287]

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias

---

Esta misma obligación se regula en el artículo 32.1 del convenio 167 de la OIT

[286] El artículo 101 del RGHST regula las particularidades de esta obligación y también se encuentra regulada en el artículo 15 del convenio 120 de la OIT el cual establece que todo patrono o empleador, en el comercio o en las oficinas, deberá proporcionar instalaciones adecuadas para que los trabajadores puedan cambiarse, guardar y secar la ropa que usan durante el trabajo.

En el caso de que las labores impliquen la utilización del asbesto o de algún producto relacionado con el mismo el empleador está sujeto a una serie de obligaciones con relación a evitar la contaminación de la ropa de los trabajadores y el uso de la misma, esto se encuentra regulado en el artículo 18 del convenio 162 de la OIT.

[287] **Los Servicios de Salud:** Según el artículo 2 del acuerdo 1414 del G-IGSS se considera como "*lugar de trabajo*" a aquel en donde labora más de una persona, en consecuencia en todo lugar de trabajo el empleador o patrono debe establecer un botiquín. Los tipos de botiquines y el contenido que deben contener se regula en ese mismo acuerdo.

El artículo 3 del AG 359-91 establece la obligación de todo empleador de constituir "*servicios de salud*" según el tamaño de cada centro de trabajo. El artículo 3 del AG 359-91 indica que todo empleador que contrate más de veinticinco trabajadores pero menos de cincuenta está obligado a constituir una clínica de salud atendida por un técnico en enfermería, si tiene más de cien trabajadores la clínica deberá ser atendida por un médico colegiado durante toda la jornada ordinaria laboral.

Los trabajadores que laboren en una empresa que tenga el número de trabajadores indicado en el párrafo anterior pero que se encuentra ubicada fuera de una zona urbana podrán ser atendidos en los consultorios privados de un médico colegiado establecido por el empleador o patrono, y tendrá derecho a que éste le otorgue, en casos de emergencia, transporte rápido y adecuado del lugar de trabajo al consultorio del médico, en todo caso el empleador está obligado a constituir la clínica en el centro o lugar de trabajo, según las indicaciones del artículo 4 del AG 359-91.

El artículo 106 del RGHST y el artículo 14 del acuerdo 1002 de la JD-IGSS establecen disposiciones particulares con respecto a la obligación del empleador de suministrar los medios para que se presten los primeros auxilios a la víctima de un accidente que ocurra dentro de su empresa.

Esta obligación tiene relación el artículo 19 del convenio 120 de la OIT que regula la obligación de que existan botiquines en cada establecimiento o institución de la industria o del comercio. Sin embargo este mismo artículo establece que pueden implementarse enfermerías comunes a cada centro de trabajo o por cada sección según las circunstancias.

La obligación del empleador de prestar los primeros auxilios que sean necesarios, así como la de implementar todas las medidas que permitan la adecuada atención de los accidentes en los lugares de trabajo se regula para la industria de la construcción en el artículo 31 del convenio 167 de la OIT.

Con relación al trabajo agrícola y a los servicios médicos que deben existir en los centros y lugares de trabajo se encuentran disposiciones particulares en los artículos 89 al 91 del convenio 110 de la OIT.

aplicables.

R. Este artículo, DCR 35-98.

Artículo 197 "bis". — (R) Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;

b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;

c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas;

y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social. [288]

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social.

Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortual. [289]

---

[288] Hay que explicar: el concepto de perjuicio. La independencia de la prestación del IGSS, y por que se toma referencia.

[289] **Responsabilidad del Empleador ante un Accidente de Trabajo**: Un accidente de trabajo puede producir lesiones al trabajador y también su muerte. El patrono o empleador incurrirá en responsabilidad cuando el accidente de trabajo se haya producido debido a alguna de las situaciones de negligencia patronal descrita en los incisos de este artículo, en este caso deberá pagar una indemnización que puede ser determinada de común acuerdo por las partes o a través de una decisión judicial. Para determinar el monto de la indemnización se toma como referencia las reglas establecidas en los artículos 30 al 39 del acuerdo 1002 de la JD-IGSS. Si el monto de la indemnización debe ser declarado en la JPTPS entonces se puede tomar en cuenta, además de la referencia anterior, lo establecido en el artículo 1,655 del CC ya que según el artículo 15 del CT se puede aplicar tomando en cuenta los principios del Derecho del Trabajo y la equidad.

Si el accidente de trabajo provoca la incapacidad permanente o la muerte del trabajador el empleador está obligado a pagar esta indemnización independientemente del derecho del trabajador incapacitado o de los beneficiarios del trabajador fallecido a percibir la indemnización y pensiones que establece el IGSS.

R. Este artículo, DCR 35-98.

Artículo 198. — Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Artículo 199. — Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.

Artículo 200. — Se prohíbe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales. [290]

Artículo 201. — Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades. [291]

En caso de incapacidad permanente o muerte de un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo el IGSS otorga a sus afiliados: indemnizaciones y pensiones. Las indemnizaciones se regula en los artículos 30 y 39 del acuerdo 1002 de la JD-IGSS, las pensiones se regulan en los artículos 4 al 14 y 22 al 34 de acuerdo 1124 de la JD-IGSS.

Si esta situación se produce con relación a un trabajador agrícola existen disposiciones particulares con relación a la obligación del empleador de indemnizar al trabajador por el accidente de trabajo en los artículos 51 al 53 del convenio 110 de la OIT.

[290] El artículo 105 del RGHST establece las condiciones que el empleador debe cumplir para implementar el local especial que servirá de "comedor" para los trabajadores.

[291] A partir del artículo 27 y hasta el 91 del RGHST se establecen disposiciones particulares con relación a la adopción de medidas de seguridad en trabajos que pueden producir peligro o que implican la utilización de sustancias nocivas para la salud del trabajador.

El artículo 1 del convenio 13 de la OIT prohíbe el uso de la sustancia denominada "cerusa" y de cualquier producto que contenga "plomo" en lo trabajos de pintura interior de edificios, este convenio también regula las excepciones en las que puede utilizarse dichas substancias. El artículo 2 del AG

Artículo 202. — El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo, tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador. [292]

Artículo 203. — Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.

475-91 prohíbe el uso de la "cerusa", del "sulfato de plomo" y cualquier otra sustancia que contenga estos pigmentos en los trabajos de pintar edificios y casas de habitación, ese mismo acuerdo gubernativo establece los casos de excepción y las medidas de seguridad que deben acatarse en el uso de las sustancias que es permitido usar en los trabajos de pintura.

El artículo 3 del convenio 162 de la OIT establece que deberán establecerse medidas preventivas y de control de los riesgos que se producen por la exposición de los trabajadores al asbesto y, según el artículo 10.b de este convenio, la legislación laboral nacional puede prohibir el uso del asbesto en determinados procesos de trabajo y el artículo 12 prohíbe expresamente la pulverización de todas las formas asbesto.

El artículo 11 del convenio 162 de la OIT indica que el uso de la sustancia denominada "crocidolita" y de todos los productos que contengan dicha fibra, deberá estar prohibido.

El convenio 167 de la OIT que establece normas particulares con relación a la salud y seguridad en el trabajo de la "construcción". Este convenio contiene, en los artículos 1 y 2 amplias y completas definiciones que determinan el ámbito de aplicación de sus disposiciones.

El artículo 28 del convenio 167 de la OIT contiene disposiciones particulares con relación a la exposición de los trabajadores de la construcción a sustancias peligrosas que puedan dañar su salud.

El artículo 2 del convenio 45 de la OIT y el artículo 1 del AG 28-73 prohíben expresamente la contratación de mujeres cualquiera que sea su edad para la realización de trabajos subterráneos que se realicen en las minas.

Todo empleador de trabajadores agrícolas está obligado a cuidar que en las labores se respeten todas la medidas de seguridad relativas al manejo de insecticidas, pesticidas y en general toda sustancias químicas utilizadas en la agricultura, esta obligación se encuentra regulada en el artículo 15.2 del AG 103-84.

[292] El artículo 1 del convenio 127 de la OIT define lo que debe entenderse por "*transporte manual de carga*" y el artículo 3 del mismo convenio regula que ningún trabajador se le puede exigir o permitir el transporte manual de carga que pueda comprometer su salud o su seguridad. El artículo 6 de este convenio establece que el transporte de carga manual deberá ser facilitado o limitado a través de la utilización de los medios técnicos apropiados.

El artículo 7 del convenio 127 de la OIT limita la realización de transporte manual de carga no ligera cuando sea realizado por mujeres o por trabajadores menores de 18 años de edad y establece si este tipo de trabajo se realiza por ellos el peso máximo deberá ser considerable menor al establecido para los trabajadores adultos masculinos. En todo caso para la contratación de personas menores de 18 años para la realización de transporte manual de carga no ligera deberá atenderse a la regulación que al respecto establece el convenio 182 de la OIT con relación a las peores formas de trabajo infantil.

Artículo 204. — Todas las autoridades de trabajo y sanitarias, deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos.

Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el caso del artículo 198, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Artículo 205. — Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. [293]

TITULO SEXTO [294]

---

[293] El artículo 85 del convenio 110 de la OIT promueve el otorgamiento de viviendas para los trabajadores agrícolas. La normativa reglamentaria que regula las condiciones que el patrono debe cumplir con respecto a la vivienda o dormitorios a los trabajadores agrícolas se encuentra en los artículos 102 al 104 del RGHST.

Según el artículo 15.1 del AG 103-84 todo empleador agrícola, que otorgue vivienda a sus trabajadores, está obligado a adoptar las medidas se higiene y seguridad que establezcan el RGHST y las disposiciones del IGSS.

[294] **Libertad de Asociación, Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva:** Estos derechos o libertades reconocidos internacionalmente para los empleadores y los trabajadores están contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo con el objeto de obligar a los Estados miembros de la organización a respetar y promover dos valores humanos fundamentales: la Libertad de Asociación y la Libertad de Expresión.

Estas libertades han sido reconocidas en el artículo 23.4 de la DUDH, en el artículo 16 de la CADH y en forma muy particular se reconocen y desarrollan en el artículo 8 del PACADH.

La CPR de Guatemala reconoce en el artículo 34 la libertad de toda persona para asociarse según sus intereses y necesidades y en el artículo 102.q reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos. En el artículo 206 del CT se reconoce el derecho de Libertad Sindical a patronos o empleadores y a los trabajadores.

La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical son expresiones particulares del derecho de asociación y todos los empleadores y trabajadores, sin ninguna discriminación, gozan de la facultad de crear los grupos u organizaciones que deseen (sindicatos o simples coaliciones) con el objeto de defender sus propios intereses de carácter laboral.

En este sentido la Libertad de Asociación y la Libertad Sindical comprenden los siguientes elementos básicos:

- La facultad de constituir cualquier tipo de agrupación u organización.
- La garantía de ejercer esta libertad sin ninguna forma de discriminación.
- La protección contra cualquier acto de injerencia entre los empleadores y de trabajadores o del Estado ante estos; y
- La obligación de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores de respetar las leyes vigentes, sin embargo existe la garantía de que el sistema legal vigente no puede constituir un obstáculo para el ejerció de estas libertades.

El reconocimiento y el respeto efectivo de estos Derechos Fundamentales tienen una relevancia de carácter económico y social para todas las personadas en vista que el libre ejercicio de los mismos contribuye a fortalecer la estructura democrática del país. Por esta razón los procesos de integración regional y los tratados de libre comercio contemplan cláusulas a través de las cuales se exige el respeto de estos derechos como una condición básica para la exitosa implementación de los acuerdos, declaraciones o tratados suscritos entre diferentes países.

Existen dos convenios fundamentales de la OIT que regulan la Libertad de Asociación, Libertad Sindical y reconocimiento efectivo de la Negociación Colectiva:

- Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, y
- Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación de Negociación Colectiva, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

El Estado de Guatemala ha ratificado, además de los convenios fundamentales descritos anteriormente, otros convenios que contienen NIT que regulan el ejerció de la Libertad de Asociación y la Negociación Colectiva, entre estos los siguientes:

- Convenio 11 sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.
- Convenio 110 sobre las Plantaciones, Parte IX y X, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961, aplicación de este convenio se puede orientar a través del a Recomendación 110 de OIT.
- Convenio 141 sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales, ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989, la aplicación de este convenio se puede orientar a través del a Recomendación 149 de OIT.
- Convenio 154 sobre la Negociación Colectiva, ratificado por Guatemala el 29 de octubre de 1996, la aplicación de este convenio se puede orientar a través del a Recomendación 163 de OIT.

En Guatemala el derecho de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva es regulado, además de las disposiciones internacionales que se han citado, por importantes disposiciones legales como las siguientes:

- DCR 71-86, "Ley de ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado".
- AG del 17 de septiembre de 1981, "normas reglamentarias para la aplicación de los convenios internacionales del trabajo 87, relativo a libertad sindical y a la protección del derecho de libre sindicación, y 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva", varios de los artículos de este reglamento se encuentran parcialmente derogados en vista de que las normas del CT que se relacionan con sus disposiciones han sido reformadas en 1983, 1992 y 2001 y su nuevo contenido es incompatible con las normas de este reglamento.
- AG 143-96 "reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales".
- AG del 9 de agosto de 1951, "reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales".
- AG del 19 de agosto de 1952, "reglamento sobre sanciones para directivos sindicales por incumplimiento a leyes, reglamentos o estatutos establecidos".
- AG número 221-94 "Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado".

En Guatemala el derecho de Libertad Sindical, el Derecho de Sindicación y la Negociación Colectiva son los Derechos Fundamentales en el Trabajo que han recibido mayor número de observaciones por parte de la CEACR y por la Comisión de Normas de CIT. Entre 1989 y 2005 la CEACR ha emitido 13

Sindicatos

CAPITULO ÚNICO [295]

Disposiciones Generales

Artículo 206. — Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos [296] o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes),[297] constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. [298]

---

observaciones con relación a la aplicación del C87 de OIT y 9 observaciones con relación a la aplicación del C98 de OIT, esto hace un total de 22 observaciones con relación a este derecho fundamental en un período de 16 años. La Comisión de Normas de la CIT entre 1991 y 2005, ha examinado el caso particular de Guatemala en 12 ocasiones por la aplicación del C87 y C98, en 6 de estas ocasiones el examen se ha realizado en forma consecutiva desde 1999 a 2005; 5 veces por el C87 y una vez, en 2003, por el C98. También se ha emitido, en 2000, una observación por la aplicación del convenio 11 y una en 2003 por el convenio 141. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[295] Explicar que se al derogar el capítulo segundo: sindicatos campesinos, por esa razón quedó solamente un capítulo.

[296] **Organizaciones de Patronos**. La libertad de asociación profesional comprendida en el derecho fundamental de Libertad Sindical también aplica a los patronos. Estos pueden constituir las organizaciones que estimen conveniente para la defensa de sus intereses (artículo 10 del convenio 87 de la OIT). Pueden hacerlo en forma de sindicatos o bajo cualquier otra forma. Este es el caso de del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras -CACIF- que es reconocido como organización de empleadores aunque no tiene forma jurídica de "sindicato". Aunque carece de las facultades legales específicas del régimen que regula a la forma particular de sindicato, es una organización que representan a los intereses patronales aunque se definan así mismos como "empresarios".

El caso 2167 del CLS de la OIT es un buen ejemplo. En 2001 el CACIF se definió como una organización sindical empresarial, denunció violaciones a sus derechos y garantías sindicales del sector empresarial, especialmente de las empresas: Cervecería Centroamericana, S.A., Agua Salvavidas, S.A., Piedriteca, Immecas, Sistek, Gica, Contructura Saenz, Tecnoin, Talleres Maco y Talleres Ojeda. La querella fue presentada a través de Organización Internacional de Empleadores –OIE- y fue aceptada por la OIT. Ambas organizaciones internacionales reconocen a CACIF como una organización sindical empresarial.

[297] Explicar que se entiende por trabajador independiente.

[298] Esta norma delimita con precisión los fines del sindicato como persona jurídica: *estudio, mejoramiento* y *protección*. Esta delimitación tiene una lógica y es que para poder proponer una mejorar los intereses económicos y sociales de los afiliados a una organización sindical es preciso estudiar el contexto económico y social de los afiliados, de lo contrario el nivel de propuesta para mejorar las condiciones de vida de los afiliados o el nivel de defensa que puede realizarse de sus intereses puede ser reducido debido a la falta de conocimiento.

El sindicato es una persona jurídica en vista de que constituye una asociación de carácter permanente, sin embargo no es la única organización que los trabajadores y los empleadores pueden constituir con el fin de ejercer el derecho de Libertad Sindical. El artículo 10 del convenio 87 de la OIT define con

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. [299]

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

(R) Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

R. Este párrafo, DCR 1441.

Artículo 207. — **(R)** Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. [300]

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos. [301]

En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupara algún cargo político remunerado,

---

claridad el concepto de "*organización*".

En Guatemala los trabajadores pueden constituir: sindicatos y coaliciones. El derecho a constituir sindicatos se encuentra regulado en el artículo 102.q de la CPR.

[299] El artículo 1 del convenio 11 de la OIT establece que el Estado de Guatemala tiene la obligación de "·…asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas".

Los artículos del 58 al 61 del convenio 110 de la OIT reconocen diferentes garantías relativas al ejercicio de la Libertad Sindical por los trabajadores agrícolas. El artículo 3 del convenio 141 de la OIT también reconoce la facultad, de los trabajadores agrícolas, para constituir organizaciones que estimen convenientes.

[300] Estos principios se concretan en diferentes disposiciones normativas por ejemplo: el respeto a la voluntad de la mayoría se regula en el artículo 222 de este CT, el voto secreto se regula en el AG del 9 de agosto de 1951 "reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales" y el derecho a votar por una sola persona se regula en el artículo 221 y en el AG antes indicado. La importancia de estos principios y sus respectivas normas que los desarrollan es que si no son observados al momento de realizar votaciones y tomar decisiones en un sindicato puede dar lugar a la declaratoria de nulidad de dichos actos.

[301] La interpretación y el alcance de los principios y de los sistemas de votación establecidos en este artículo se desarrolla a través del AG del 9 de agosto de 1951 "reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales". El artículo 4 de este reglamento establece que un sindicato puede realizar tres sistemas de votación en sus Asambleas Generales: secreta, nominal y ordinaria, los procedimientos y condiciones legales se desarrollan en el resto de artículos del reglamento.

procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia. [302]

R. Este artículo, DCR 64-92.

Artículo 208. — Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

Artículo 209. — (R) Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. [303] Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de

---

[302] El tipo de suspensión a que se refiere este artículo es "individual total" según lo establece el artículo 68 de este CT. Esta prestación tiene el beneficio de que una persona afiliada en un sindicato, si es electa para un cargo político remunerado, no tiene por que dar por terminada su relación de trabajo con el empleador simplemente se declara la suspensión individual total y cuando termine el período de su cargo político puede regresar a su empleo.

[303] **La Inamovilidad de un Miembro Fundador:** Despedir a un trabajador por el hecho de haber fundado un sindicato es considerado como un *"acto de discriminación sindical"*, por esa razón la legislación laboral guatemalteca prohíbe al patrono o empleador despedir en forma directa a un trabajador, esta garantía es conocida popularmente como "inamovilidad". Esta protección tiene relación con los artículos 1.2.b del convenio 98 y 58.2.b del convenio 110, ambos de la OIT y también con el artículo 102.q de la CPR.

Si un empleador desobedece esta prohibición entonces procede la reinstalación del trabajador, el pago de los salarios que haya dejado de percibir y la imposición de una multa. El procedimiento para lograr la reinstalación de un miembro fundador de un sindicato se regula en el artículo 380 de este CT.

La multa que se impone al patrono o empleador en caso de desobediencia de esta prohibición tiene la naturaleza de una corrección disciplinaria según los términos previstos en el artículo 270 de este CT.

Junto con la sanción laboral también existe la sanción penal al cometer un acto de discriminación por circunstancia antisindical según el artículo 202 "bis" del Código Penal.

Si el empleador desea despedir a un trabajador que goza de inamovilidad en los términos comprendidos en este artículo debe plantear un incidente de cancelación de contrato de trabajo. El objeto de este incidente es establecer si el despido que necesita realizar el empleador constituye o no un acto de discriminación sindical. Por esta razón en este incidente no se discute si existe causa justa, lo cual puede ser discutido en un juicio ordinario posterior si el juez de trabajo llega a declarar con lugar el incidente de cancelación de contrato.

este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 210. — Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase. [304]

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

(R) Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

(R) Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos,

[304] Como personas jurídicas los sindicatos son considerados como sujetos pasivos de las obligaciones tributarias impuestas por el Estado. Por esta razón se les considera contribuyentes y deben cumplir todas las obligaciones formales que les correspondan ante la Administración Tributaria según lo establecen los artículos 21 y 23 del DCR 6-91. Entre estas obligaciones está la de inscribirse en el registro correspondiente y obtener un número de identificación tributaria según lo establece el artículo 112.b y 120 del DCR 6-91.

Sin embargo los sindicatos gozan de las exenciones establecidas en este artículo del CT por lo tanto tienen la obligación de realizar declaraciones tributarias pero no tienen la obligación de pagar los impuestos, tasas y arbitrios indicados en esta norma.

El artículo 6 del DCR 26-92 establece claramente que las rentas de los sindicatos se encuentran exentas del pago del Impuesto Sobre la Renta (ISR) pero para gozar de dicha exención el sindicato tiene que estar inscrito en los registros de la Administración Tributaria.

El artículo 37 del DCR 26-92 establece que los sindicatos deberán estar inscritos para poder deducir del ISR toda donación que reciban y las personas que realicen dicha donación también pueden deducirla de la renta neta que les corresponda pagar según lo establecen las estipulaciones del artículo citado, la deducción máxima permitida por este concepto en cada período de liquidación definitiva anual, no puede exceder del cinco por ciento (5%) de la renta, ni de un monto máximo de quinientos mil quetzales (Q.500,000.00) anuales.

De esta forma la ley incentiva a los particulares a realizar donaciones a favor de los sindicatos que pueden contribuir a la realización de las actividades sindicales. Es importante establecer que la donación tiene que ser aceptada por la asamblea general de un sindicato y que puede estar condicionada, por ejemplo, a la realización de actividades de formación profesional de los trabajadores.

De esta forma un empleador puede resultar beneficiado al realizar una donación a un sindicato debido a que obtiene una deducción de la renta neta ante el ISR que tiene que pagar a la Administración Tributaria y también puede obtener el beneficio de formar profesionalmente a su personal a través del establecimiento de un centro de formación administrado por el sindicato según los términos establecidos en el artículo 214.d de este CT.

federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.

R. Estos párrafos, DCR 64-92.

Artículo 211. — (R) El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo, del sindicalismo, de conformidad con estas bases: [305]

a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;

b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;

c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;

d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical. [306]

---

[305] Este artículo establece las bases que el Ministro de Trabajo y Previsión Social debe tomar en cuenta para definir y ejecutar la política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, sin embargo esta obligación debe cumplirse tomando en cuenta que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que, de alguna manera, restrinja o limite el ejercicio de las libertades establecidas, para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, artículos 3 del convenio 87 y 63 del convenio 110, ambos de la OIT.

Un aspecto interesante de esta norma es que establece que la responsabilidad de llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo corresponde al Organismo Ejecutivo y a la persona que este nombrada como Ministro de Trabajo y Previsión Social, no es común que la ley establezca una responsabilidad solidaria entre las instituciones y la persona nombrada para dirigirla.

En los artículos 4 al 6 del convenio 141 de la OIT existen importantes disposiciones con relación a los aspectos que esta política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo debería tomar en cuenta con relación a los trabajadores rurales, incluyendo entre estos, a los trabajadores agrícolas.

[306] Consulta Tripartita: El modelo democracia liberal se intenta regular el conflicto social y político laboral por medio de la institución del Diálogo Social. Esta institución comprende el mecanismo de la consulta entre trabajadores, capital y estado (trabajadores, empleadores y gobierno). Aunque se reconoce la diferencia de intereses entre patronos y trabajadores este tipo de mecanismos institucionales tiene el propósito de alcanzar un "equilibrio" que proteja el funcionamiento del modelo económico capitalista fomentando la cooperación entre las dos clases sociales.

Las organizaciones que gozan del derecho de libertad sindical corresponden a las establecidas en el artículo 10 del convenio 87 de la OIT. Esto significa que cualquier organización que los trabajadores o empleadores deseen constituir goza de ese derecho. Entre esas organizaciones las que se constituyan como sindicatos tienen garantías especiales según las leyes nacionales.

La consulta tripartita es considerada por la OIT como uno de los elementos estructuradores del paradigma del Trabajo Decente y se regula por un convenio prioritario, dos recomendaciones y legislación nacional:

R. Este artículo, DCR 13-2001.

Artículo 212. — Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

(R) No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el “Visto Bueno” de la Inspección General de Trabajo. [307]

R. Este párrafo, DCR 1441.

- Convenio 144 sobre la Consulta Tripartita (normas internacionales de trabajo), ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.
- Recomendaciones: 113 sobre la Consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional) y 152 sobre Consulta Tripartita ambas de la OIT.
- Acuerdo Gubernativo 285-2004 sobre la Creación de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo.
- Reglamento de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo.

La cultura política del Diálogo Social, según la OIT, debería fortalecer la gobernanza democrática y permitir acuerdos amplios en temas sociales y económicos. El acuerdo o consenso entre los tres sectores es una meta deseable para que las leyes y las políticas públicas tengan una fuerte base de aceptación y se facilite su implementación. Pero el consenso, bajo este sistema, no se considera obligatorio. Lo obligatorio es que el Ministro de Trabajo promueva este tipo de consultas.

La CEACR (observaciones del 2003 y 2004 sobre Convenio 144) ha señalado al gobierno de Guatemala que exigir el consenso o la unanimidad para la toma de decisiones constituye un obstáculo a la efectividad de las consultas tripartitas. Por esa razón, aún sin el consenso de los trabajadores y empleadores, las autoridades públicas son responsables en forma exclusiva de tomar decisiones que les competen y no pueden justificar su inactividad debido a la falta de consenso o a opiniones divergentes entre los otros dos sectores.

En el párrafo 1071 de la RDP-CLS (2006) se explican los principios generales que rigen a las consultas tripartitas. Esta jurisprudencia del CLS se creó como resultado del caso 2167 presentado por CACIF a través de la Organización Internacional de Empleadores –OIE- en contra del Gobierno de Guatemala en el 2001. La recopilación de observaciones que la CEACR a dirigido al gobierno de Guatemala con relación a la aplicación del convenio 144 se encuentran en:
http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref

[307] Este artículo establece el régimen de personas que no pueden afiliarse a un sindicato. El artículo 9 del convenio 87, el artículo 5 del convenio 98, el artículo 1.2 del convenio 154, todos de la OIT; y el artículo 8.2 del PACADH indican que es a la legislación nacional a la que compete determinar si las personas que integran las fuerzas armadas y la policía pueden formar un sindicato o cualquier otra organización, en ese sentido el artículo 1 del DCR 71-86 regula que las personas que laboran en las fuerzas armadas o en la policía no pueden ejercer el derecho de libre sindicalización.

Artículo 213. — (R) Son penas imponibles a los Sindicatos: [308]

a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y

b) Disolución en los casos expresamente señalados en este capítulo.

No obstante lo anterior, los miembros del Comité Ejecutivo son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos. Se exceptúan de responsabilidad en las decisiones tomadas por la Asamblea General o el Comité Ejecutivo aquellos de sus miembros que hubieren razonado su voto en contra de la decisión tomada. [309]

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 214. — Son actividades de los sindicatos: [310]

a) (R) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los artículos 374, 375 y 376 de este Código;

R. Este inciso, DCR 18-2001.

b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;

c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;

[308] El artículo 8 del convenio 87 de la OIT establece la obligación de toda organización sindical de respetar las leyes vigentes por esta razón los sindicatos, que son personas jurídicas, son responsables cuando violan una disposición legal y pueden ser sancionados a través de la imposición de una multa o, en casos muy graves, ser disueltos según lo establecido en los artículos 226 y 227 de este CT.

En este caso la disolución constituye una pena imponible a un sindicato y se diferencia del a disolución regulada en el artículo 228 de este CT.

[309] La responsabilidad personal que se regula en este artículo para los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, la obligación de que la Asamblea General aplique una sanción y el procedimiento para imponerla se regula en forma particular en el AG del 19 de agosto de 1952, "reglamento sobre sanciones para directivos sindicales por incumplimiento a leyes, reglamentos o estatutos establecidos".

[310] Los artículos 3 del convenio 87 y 63 del convenio 110, ambos de la OIT, establecen el derecho de toda organización de trabajadores o de empleadores para formular su propio plan de acción, organizar sus actividades y para emitir "reglamentos administrativos, por ejemplo es que puede emitirse para regular las instituciones, establecimientos, obras sociales o actividades comerciales, que establece el inciso "d" contenido en este artículo.

Los artículos 8 del convenio 87 y 68 del convenio 110 contienen una importante disposición relativa a que los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, tiene la obligación de respetar el sistema legal vigente en Guatemala al momento de ejercer el derecho de Libertad Sindical. Sin embargo la legislación nacional no podrá limitar ni puede ser aplicada de forma que se limiten las garantías contenidas en el convenio 87 de la OIT.

d) (R) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical;

R. Este inciso, DCR 64-92.

e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Artículo 215. — (R) Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en: [311]

a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;

b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:

1) En una misma empresa.

2) En dos o más empresas iguales. [312]

c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad. [313]

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 216. — (R) Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco

---

[311] El ejercicio de la facultad de fundar sindicatos de trabajadores del Estado, de sus entidades descentralizadas y autónomas puede realizarse constituyendo los sindicatos establecidos en este artículo y tomando como referencia lo que dispone el artículo 3 del DCR 71-86.

[312] En este supuesto procede la formación de un solo sindicato cuando existen dos empresas iguales, por ejemplo: si existen dos empresas industriales que se dedican a la fabricación de zapatos es posible fundar un solo sindicato de trabajadores de empresa para ambas unidades económicas. En este caso el sindicato se forma con el número mínimo de integrantes establecido en el artículo 216 de este CT.

Esta disposición contribuye a formar sindicatos representativos de empresas que se dedican a la misma actividad económica.

[313] El sindicato de industria es parecido al sindicato de empresa regulado en el supuesto 2) del inciso anterior, con la diferencia que para su constitución se necesita contar con la mayoría absoluta de todos los trabajadores que laboran en el sector económico en el que se pretenda fundar.

patronos.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 217. — (R) Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

a) Celebrar sesiones para elegir al Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la Asamblea General, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos:

b) Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 218. — (R) Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente: [314]

a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;

b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;

c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.

La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si

[314] Las normas específicas que rigen el proceso administrativo descrito en este artículo se regulan por el AG 143-96 "reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales". El artículo 16 del AG 242-2003 regula la competencia de la DGT con relación a este proceso administrativo.

Los artículos 7 del convenio 87 y 67 del convenio 110, ambos de la OIT, regulan que este proceso administrativo para el reconocimiento de la personalidad jurídica de un sindicato, este procedimiento no puede en ningún caso limitar las garantías establecidas para el ejercicio de la Libertad Sindical.

se ha formulado conforme las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;

d) (R) [315] La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud. [316]

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.

R. Este inciso, DCR 18-2001.

R. Este artículo, DCR 35-98.

Artículo 219. — La Dirección General de Trabajo (R) debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos: [317]

R. Esta denominación, DCR 15-70.

a) Número, lugar y fecha de la inscripción;

b) Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 220;

[315] La publicación oficial de esta reforma indica que el inciso reformado es el inciso d), sin embargo el inciso correcto, tal y como aparece en la iniciativa de reforma presentada por el Organismo Ejecutivo hace referencia al inciso c). Por esta razón es que actualmente aparecen dos incisos regulando el mismo asunto.

[316] Explicar lo de los previos. Incluso se puede ver el caso del SCHN en el CLS

[317] Este registro sindical funciona dentro de las atribuciones DRL según lo determina el AG del 15 de mayo de 1981.

c) Copia de los estatutos del sindicato, o, en su caso, de sus reformas; y

d) (R) Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

R. Este inciso, DCR 1441.

Una vez inscrito el sindicato, la Dirección General de Trabajo (R) debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados de conformidad con el párrafo 2° del artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro de tercero día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

En el mismo registro público de sindicatos deben inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente de lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan. [318]

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

Artículo 220. — El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;

b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo;

c) Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique la Dirección General de Trabajo (R) o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar, los trámites a que se refiere el artículo 218; y

R. Esta denominación, DCR 15-70.

d) (R) Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.

R. Este inciso, DCR 13-2001.

[318] La importancia del registro de varios de estos hechos radica que si un sindicato desobedece la obligación de comunicarlos entonces puede incurrir en una causa de disolución según lo establece el artículo 227.b de este CT.

Artículo 221. — Los estatutos de un sindicato deben contener: [319]

a) Denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;

b) El objeto;

c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta;

d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;

e) La época y el procedimiento para nombrar el Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo;

f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;

g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;

h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

i) (R) La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria.

Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran.[320] No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones

[319] Los artículos 3 del convenio 87 y 63 del convenio 110, ambos de la OIT, establecen la libertad de las organizaciones de trabajadores o de empleadores para redactar sus propios estatutos, sin embargo este artículo del CT establece el contenido mínimo que debe contener los estatutos de un sindicato.
[320] El artículo 2 del AG del 9 de agosto de 1951, "reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales" precisa el alcance específico de esta disposición.

departamentales o subsecciones municipales; [321]

R. Este inciso, DCR 1441.

j) **(R)** La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine; [322]

R. Este inciso, DCR 13-2001.

k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y

l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato.

Artículo 222. — Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General: [323]

a) **(R)** Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años;

R. Este inciso, DL 55-83.

b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;

c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

d) **(R)** Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité Ejecutivo puede celebrar ad-referéndum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea General lo

[321] El procedimiento para realizar las votaciones que otorguen una la representación sindical de una delegación se regula en los artículos: 11, 12, 13 y 15 del AG del 9 de agosto de 1951, "reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales".

[322] **Control de la Administración del Patrimonio Sindical:** Esta disposición permite que la Asamblea General de un sindicato decida, al momento de realizar sus propios estatutos, permitir que se realicen auditorías externas encargadas a una comisión que sea determinada por la propia Asamblea General.

Este tipo de disposiciones facilita el control de la Asamblea General sobre las actuaciones del Comité Ejecutivo y constituye una importante garantía de "*transparencia*" en el manejo del patrimonio de un sindicato.

El mecanismo de control sobre el uso y la administración de los fondos sindicales se complementa con las disposiciones contenidas en el artículo 223.i de este CT.

[323] La validez legal de las resoluciones que la Asamblea General de un sindicato emita con relación a las facultades enumeradas en este artículo está condicionada a que en su adopción se respeten las disposiciones contenidas en el AG del 9 de agosto de 1951, "reglamento sobre la práctica de votaciones sindicales".

haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso; [324]

e) Fijar las cuotas extraordinarias;

f) (R) Decidir el ir o no ir a la huelga una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;

R. Este inciso, DP 570.

g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;

h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;

i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;

j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales; [325]

k) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;

l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato; y

m) (R) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el

---

[324] **Capacidad Legal para Negociar Colectivamente:** La determinación de esta facultad es conocida como "*capacidad legal para negociar*". El Comité Ejecutivo de un sindicato solo podrá negociar en definitiva cuando así lo establezca la propia Asamblea General, de lo contrario los acuerdos que negocien con el empleador necesitarán del refrendo de la Asamblea General para ser aprobados en definitiva.

Por ejemplo un Comité Ejecutivo puede negociar con el empleador un aumento salarial pero si sus facultades de negociación son ad-referéndum deberá acudir a la Asamblea General para que éste acepte o rechace lo negociado con el empleador. Este sistema le da un mayor control a la Asamblea General sobre lo actuado por el Comité Ejecutivo.

[325] Esta disposición demuestra que muchos sindicatos, al momento de rendir cuentas a la Asamblea General, no respetan las disposiciones vigentes en el CT y sus reglamentos en vista de que muchos de los gastos que realizan son mayores a cien quetzales, sin embargo no obtienen la autorización de la Asamblea General para realizarlos.

En principio no podría ser legal la realización de un gasto mayor a cien quetzales sin la autorización de la Asamblea General, sin embargo esta norma se encuentra desfasada con relación al poder adquisitivo actual de la moneda, pero su vigencia denota la falta de cumplimiento de la misma, ya que si fuera cumplida se hubiese propuesto desde hace mucho tiempo su actualización.

quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.

R. Este inciso, DCR 13-2001.

Artículo 223. — El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas; [326]

b) **(R)** Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo;

R. Este inciso, DCR 13-2001.

c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;

d) **(R)** Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período,[327] a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para

---

[326] Cualquier abuso que cometa un miembro del Comité Ejecutivo de un sindicato puede ser sancionado a través de la aplicación de los propios estatutos de la organización y también a través del procedimiento establecido en el AG del 19 de agosto de 1952, "reglamento sobre sanciones para directivos sindicales por incumplimiento a leyes, reglamentos o estatutos establecidos".

[327] **La Inamovilidad del Dirigente Sindical**: La inamovilidad consiste en la prohibición al patrono o empleador de despedir en forma directa a un trabajador. En este caso la inamovilidad tiene por objeto proteger a los miembros del comité ejecutivo de un sindicato de trabajadores en contra de actos de discriminación sindical por parte del patrono o empleador. Esta protección tiene relación con los artículos 1.2.b del convenio 98 y 58.2.b del convenio 110, ambos de la OIT.

Este tipo de despido se considera un acto de discriminación antisindical y tiene sanciones labores: la reinstalación y la multa por ser una falta laboral. Junto con la sanción laboral también existe la sanción penal al cometer un acto de discriminación por circunstancia antisindical según el artículo 202 "bis" del Código Penal.

Un aspecto importante de esta disposición radica que solamente a través de un juicio ordinario en donde se demuestre que el miembro del Comité Ejecutivo ha incurrido en una causa establecida en el artículo 77 de este CT puede, el empleador, realizar el despido directo. Esto constituye una mayor protección a la establecida para el miembro fundador del sindicato.

tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio;

R. Este artículo, DCR 64-92.

e) (R) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba ✕[328] con certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. (R) Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.[329]

R. Esta denominación, DCR 15-70.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe de la Dirección General de Trabajo, (R) o en su defecto por un inspector de trabajo.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

R. Este inciso, DCR 1441.

f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;[330]

h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e

i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta

[328] En la publicación oficial del DCR 1441 se cometió el error de copia de indicar el texto siguiente: "...la misma se aprueba con…". En la publicación del DCR 330 este párrafo indica: "…la misma se prueba con…" siendo este el texto correcto.

[329] Explicar lo de la delegación en caso de una audiencia en juicio.

[330] Los términos de esta obligación se encuentran regulados en los artículos 1705 al 1711 del CC y establecen situación como por ejemplo: un trabajador por el solo hecho de aceptar su designación como miembro del Comité Ejecutivo de un sindicato es responsable ante la Asamblea General, por todos los daños y perjuicios que le cause debido a su negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, a la Dirección General de Trabajo, (R) así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquella. [331]

R. Esta denominación, DCR 15-70.

Artículo 224. — El Consejo Consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior.

Artículo 225. — Son obligaciones de los sindicatos:

a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo: (R) De actas y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;

b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo; (R)

c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;

d) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, (R) dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo;

e) Enviar anualmente a la misma dirección un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan;

f) Solicitar a la expresada dirección, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

---

[331] Esta disposición constituye una importante garantía de “*transparencia*” en el manejo del patrimonio de un sindicato por parte del Comité Ejecutivo. La aprobación de la rendición de cuentas es una atribución exclusiva de la Asamblea General y la DGT solamente tiene competencia para registrar la certificación del acta que resuelve dicha rendición de cuentas.

Sin embargo el incumplimiento de la obligación de registrar los documentos y actos establecidos en esta norma puede dar lugar a que se imponga al sindicato negligente la sanción de “*disolución*” según lo establece el artículo 227.c de este CT.

Artículo 226. — A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio: [332]

a) (R) Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros;

R. Este inciso, DCR 64-92.

b) (R) Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juego prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; o

R. Este inciso, DCR 1441.

c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.

Artículo 227. — (R) El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los tribunales de trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

a) Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;

b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el artículo 225; y

c) Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223.

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.

R. Este artículo, DCR 1441.

[332] **La Disolución de un Sindicato como Sanción:** La disolución de un sindicato como una forma de sanción (ver: artículo 214 de este CT), solo puede realizarse cuando en un juicio ordinario laboral se demuestre que la organización ha incurrido en una de las causales establecidas en este artículo o en las del siguiente. Los artículos 4 del convenio 87 y 64 del convenio 110, ambos de la OIT regulan que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no pueden ser disueltas o suspendidas por vía administrativa, este artículo 226 y el 227 indican claramente que este tipo de disolución debe ser declarada por los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 228. — Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros. [333]

En este caso, la disolución debe ser comunicada por el Comité Ejecutivo a la Dirección General de Trabajo, (R) junto con una copia de acta en que se acordó la disolución, debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto esta dirección (R) reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

Artículo 229. — (R) En todo caso de disolución corresponde a la Dirección General de Trabajo (R) nombrar una junta liquidadora, integrada por un inspector de trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha junta liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar a la Dirección General de Trabajo (R) a que indique en estos casos, el que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.

R. Este artículo, DP 570.

R. Esta denominación, DCR 15-70.

Artículo 230. — Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aún después de disuelto un sindicato, se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

Artículo 231. — (R) El activo y pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la Federación a que pertenezca.

Si el sindicato no está federado, la Asamblea General puede disponer entregar su capital líquido a otra organización sindical que ésta estime conveniente, o el mismo pasará al Estado para ser aplicado para fines de alfabetización.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 232. — (R) Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 216 párrafo segundo, [334] 217 y

---

[333] **La Disolución Voluntaria de un Sindicato:** Este tipo de disolución constituye una forma de expresión del derecho de Libertad Sindical en vista de que son los propios afiliados los que voluntariamente deciden extinguir la persona jurídica que habían constituido.

[334] La referencia que se realiza en esta norma hacia el segundo párrafo del artículo 216 de este código ha quedado derogada debido a que el artículo 8 del DCR 18-2001 suprimió el párrafo al cual se hace referencia. Por esta razón cuando se realiza una fusión de organizaciones sindicales debe procederse, únicamente, según lo que establecen los artículos 217 y 218 de este código.

218.

Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 233. — (R) Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos, pueden formar una Confederación. [335]

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todo lo que le sea aplicable.

El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran así como el número de inscripción de los mismos y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221, deben determinar la forma en que los sindicatos que los componen van a estar representados en sus asambleas generales.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 234. — (R) En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato. [336]

R. Este artículo, DCR 13-2001.

Artículo 235. — **R.** Este artículo, derogado, DCR 1441.

Artículo 236. — **R.** Este artículo, derogado, DCR 1441.

Artículo 237. — **R.** Este artículo, derogado, DCR 1441.

Artículo 238. — **R.** Este artículo, derogado, DCR 1441.

[335] Los artículos 5 y 6 del convenio 87, 65 y 66 del convenio 110, ambos de la OIT establecen la libertad para constituir federaciones y confederaciones de carácter nacional e internacional para lo cual se aplican todas las garantías contenidas en dicho convenio. Este derecho también se encuentra reconocido en el artículo 8.1.a del PACADH.

[336] Esta disposición regula la rendición de cuentas extraordinaria que puede realizarse en una organización sindical. Si se cumple el requisito establecido en esta norma la rendición de cuentas se realizará según lo establecido en los estatutos de la organización ya que según el artículo 221.j de este CT estos deben contener la forma y el procedimiento para realizar dicha auditoria.

TITULO SÉPTIMO

Conflictos Colectivos de Carácter Económico [337]

CAPITULO PRIMERO

Huelgas

Artículo 239. — (R) Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. [338]

---

[337] **Conflicto Colectivo Económico-Social:** Un conflicto colectivo de carácter económico y social consiste en una diferencia de intereses colectivos entre las partes de una relación laboral y supone una inconformidad con el sistema legal laboral que se encuentra vigente. Esta inconformidad se expresa a través de la pretensión de modificar las leyes vigentes a través de la creación, modificación o supresión de normas laborales preestablecidas.

La solución de este tipo de conflictos puede realizarse a través de los medios establecidos en el Título Duodécimo de este CT. Para que exista un conflicto colectivo de trabajo no es necesario que participe necesariamente un sindicato. Un conflicto colectivo de trabajo también puede ser planteado por una coalición de trabajadores.

Explicar lo de la reforma del 1441 que cambió el nombre de Conflictos Económicos-Sociales que originalmente tenía el DCR 330.

[338] **El Derecho a Huelga:** La huelga es una expresión del derecho de Libertad Sindical y es un derecho constitucional reconocido en el artículo 104 y 116 de la CPR y según los artículos 8.d del PIDESC y 8.1.b del PACADH es deber del Estado garantizar su libre ejercicio. Constituye un importante mecanismo de resolución de conflictos colectivos y el procedimiento para su ejercicio se encuentra regulado en los artículos 394 al 396 de este CT.

El artículo 4 del DCR 71-86 establece las normas particulares del ejercicio de este derecho para los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas.

El derecho de huelga constituye un mecanismo auto tutela para la resolución de conflictos colectivos y su ejercicio se encuentra condicionado a que los trabajadores respeten las leyes que lo regulan.

Este artículo define lo que se entiende por huelga legal y pueden identificarse los siguientes aspectos:

- Consiste en la suspensión y el abandono temporal del trabajo. Es necesario que los trabajadores cuando realizan una huelga legal no solo suspendan su trabajo sino que abandonen el centro de trabajo. Para garantizar que el empleador no contrate a otros trabajadores durante el ejercicio de una huelga legal se puede pedir a un juez de trabajo que clausure provisionalmente el centro de trabajo según lo establece el artículo 255 del CT. Esta suspensión de labores tiene que ser temporal.
- Para que una huelga legal se pueda realizar la empresa o centro de trabajo debe contar por lo menos con un total de tres trabajadores que puedan ejercer el derecho de huelga. Por ejemplo en un taller mecánico o en una empresa de computación en donde el total de trabajadores es de seis personas, dos de estas empleados de confianza, es posible que se realice una huelga legal ya que existen cuatro trabajadores en el centro de trabajo, siempre y

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

(R) Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el artículo 241. [339]

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 240. — La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure. [340]

Artículo 241. — Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;

b) Agotar los procedimientos de conciliación; [341] y

c) **(R)** Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza [342] y los que representen al patrono. [343]

---

cuando la mitad más uno de estos apoye el movimiento de huelga según lo exige el artículo 241.c de este CT.

- La huelga legal debe realizarse en forma pacífica y apegada a su único fin: defender los intereses económicos y sociales ante su patrono.
- Es necesario que se cumplan los requisitos del artículo 241 de este CT.

Un ejemplo de la declaratoria de legalidad de una huelga se encuentra en la resolución dictada dentro del expediente colectivo 71-2001 el del seis de mayo de dos mil dos dictada por el Juzgado de Primera de Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia de Jutiapa, esta resolución fue confirmada por la Sala Tercera de la Corte de Apelación el veintiuno de mayo de dos mil dos.

[339] En la publicación del DCR 1441, a través del cual se refundió el texto del CT, se produjo el error de copia de indicar como referencia el "artículo 238", sin embargo en la publicación del DP 570 se publicó la referencia correcta que es "artículo 241".

[340] La suspensión de los contratos opera de la siguiente manera:

- Si se realiza una huelga esta es declarada justa según los términos del artículo 396 del CT se produce una suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo según lo establece el artículo 70.a del CT.
- Si se realiza una huelga y esta es declarada injusta según los términos del artículo 396 del CT se produce una suspensión colectiva total de los contratos de trabajo según lo establece el artículo 71.a del CT.
-

[341] Este requisito también se encuentra regulado en el artículo 104 de la CPR y se refiere al procedimiento establecido en los artículos 377 al 393 del CT.

[342] Buscar sentencia de la Corte de Constitucionalidad explicarlo: es el expediente 1597-2002.

R. Este inciso, DCR 13-2001.

Artículo 242. — (R) Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos. [344]

Si la huelga se declara justa, los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. [345] Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble. [346]

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 243. — (R) No podrá llegarse a la realización de una huelga: [347]

---

[343] Según el artículo 394 el juez de trabajo que conozca la solicitud de declaratoria de legalidad del movimiento de huelga debe verificar el cumplimiento de este requisito. Los jueces de trabajo pueden solicitar la colaboración de otras autoridades como la IGT según los términos establecidos en el artículo 169 de la LOJ pero no pueden delegar su función jurisdiccional en ninguna otra autoridad, el artículo 308 del CT prohíbe que se realice esta delegación de funciones judiciales, en todo caso el juez de trabajo puede comisionar a otro juez para que realice la verificación de este requisito.

Esto quiere decir que la IGT puede colaborar con el juez de trabajo competente para realizar la verificación de este requisito o con el juez que haya sido comisionado para el efecto, pero no puede la IGT realizar por sí misma la verificación de este requisito ya que entonces se estaría produciendo una delegación de la función judicial en contravención de lo dispuesto en el artículo 308 del CT.

[344] Una huelga puede ser justa si las causas que motivan el conflicto colectivo son imputables al patrono o empleador en los siguientes casos:

- Cuando el empleador incumpla los contratos de trabajo (individuales o colectivos) por ejemplo: si los trabajadores realizan horas extraordinarias y el empleador no paga el salario correspondiente se produce un incumplimiento de los contratos individuales de trabajo, si el movimiento es apoyado por la mayoría de los trabajadores de una empresa podría darse lugar a una huelga justa.
- Cuando el empleador incumple las obligaciones contenidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo por ejemplo: si un pacto colectivo establece la obligación del empleador de otorgar transporte a los trabajadores y el empleador incumple el otorgamiento de dicha prestación.
- Cuando un empleador se niega a negociar un pacto colectivo a pesar de encontrarse obligado a hacerlo según lo dispone el artículo 51 del CT.
- Cuando el empleador, a pesar de que los trabajadores hayan demostrado que existe suficiente capacidad económica de la empresa, se niegue a otorgar mejores prestaciones laborales a los trabajadores.
-

[345] El procedimiento para resolver la justicia o injusticia de una huelga legal se regula en el artículo 396 de este CT.

[346] El pago de estos salarios se debe realizar conforme lo que establece el artículo 253 de este CT.

a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste;

b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y

c) Fuerzas de seguridad del Estado.

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el artículo 394 de este Código, y sólo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

---

[347] Según el Comité de Libertad Sindical de la OIT el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse cuando los funcionarios públicos ejercer funciones de autoridad o en el caso de los servicios esenciales (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población) – Párrafo 526 de la Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical, 4ta. Edición-.

Esta norma regula los casos en que puede limitarse, en los términos expuestos en el párrafo anterior, el ejercicio del derecho a huelga. La determinación de los servicios esenciales se realiza en el inciso "b" de este artículo y es congruente con la clasificación que reconoce el Comité de Libertad Sindical en el párrafo 544 de la recopilación citada en el párrafo anterior.

En el caso de los trabajadores comprendidos en el inciso "a" de este artículo gozan de la garantía compensatoria de que su conflicto colectivo debe ser conocido a través de un arbitraje obligatorio según lo establece el artículo 397.2.b del CT.

Esta norma permite una excepción a la limitación impuesta a los trabajadores que laboran en los servicios indicados en estos incisos y es que pueden realizar una huelga siempre y cuando garanticen un servicio mínimo de funcionamiento.

Ampliar esta explicación. Tomar en cuenta el acuerdo que existe y que hay que investigar que hizo Reyes López. Este es el AG 700-2003 que se supone se encuentra vigente. Fue publicado en 4/11/2003. Tiene una inconstitucionalidad, al inciso G, fue publicada el 1/09/2004.

El tribunal competente procederá de la misma forma aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.

~~*El Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial, cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país*~~.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

~~*abc*~~:. Este párrafo, derogado, Co.Co. DOR 15/11/2004.

Artículo 244. — (R) Cuando una huelga sea declarada ilegal [348] y los trabajadores la realizaren, el tribunal debe fijar, al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes.

Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga.

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO SEGUNDO

Paros [349]

---

[348] Huelga ilegal es la que ha sido declarada por un juez de trabajo luego de que constatará como consecuencia de la solicitud presentada por los trabajadores en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 394 del CT, que el movimiento no llena los requisitos establecidos en el artículo 241 del CT.

Huelga de hecho es aquella que realizan los trabajadores sin haber solicitado la declaratoria de legalidad del movimiento de huelga.

[349] **El Paro**: Constituye un mecanismo de auto tutela para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social, se encuentra reconocido en el artículo 104 de la CPR.

Este tipo de mecanismo se puede utilizar cuando el patrono o empleador necesita defender sus interese frente a los trabajadores por ejemplo: una empresa puede afrontar la necesidad por razones económicas de modificar las condiciones de trabajo de los empleados. Esto es posible si el trabajador, individualmente considerado, otorga su consentimiento según los términos del segundo párrafo del artículo 20 de este CT.

Si los trabajadores de la empresa no están de acuerdo en colaborar con la modificación temporal de sus condiciones de trabajo y para la empresa es necesario por razones económicas debidamente demostradas realizar esta modificación, el empleador puede utilizar el derecho a paro con el objeto de lograr la resolución del conflicto colectivo económico y social que sostiene con los trabajadores.

Artículo 245. — (R) Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores [350] los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 246. — El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241 inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

Artículo 247. — Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, sin responsabilidad para las partes. [351]

Artículo 248. — La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del artículo 75.

Artículo 249. — Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 239, párrafo 2° y 243.

Artículo 250. — (R) Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 251. — (R) Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;

b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los

---

[350] La acción del patrono tiene que estar dirigida en contra de sus trabajadores. Si el patrono suspende las actividades por otro motivo entonces la acción no puede ser calificada jurídicamente como un "paro". En 2001 el CACIF realizó una suspensión de actividades productivas afectando, según denuncias presentadas ante las autoridades de trabajo, el salario de los trabajadores. En esa ocasión la acción de suspensión iba dirigida en contra del gobierno. Por esa razón no se considero que fuera un paro aunque la negativa de pagar salario sí tiene consecuencias jurídicas según el inciso g) del artículo 61 de este código. Este ejemplo está documentado en el caso 2167 del CLS de la OIT.

[351] La suspensión de los contratos de trabajo se regula, según corresponda, por los artículos 70.b y 71.b del CT.

trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidas; y

c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los tribunales comunes.

Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 252. — Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

CAPITULO TERCERO

Disposiciones comunes a la huelga y al paro

Artículo 253. — Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Artículo 254. — El hecho de que un paro o una huelga termine por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

Artículo 255. — (R) En caso de huelga o paro legalmente declarados, los tribunales de Trabajo y Previsión Social, a pedido de parte interesada, dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, con el objeto de respetar el ejercicio de este derecho y proteger debidamente a las personas y propiedades, mientras dure el conflicto.

En caso de paro o huelga ilegales, o en caso de paro o huelgas consumados de hecho, a petición de parte o de oficio, los tribunales de trabajo podrán decretar y ejecutar sin más trámite, bajo la responsabilidad del juez, las medidas precautorias que el caso amerite para garantizar la continuidad de las actividades de los establecimientos o negocios afectados, así como el derecho al trabajo de las personas que deseen laborar. Es entendido que estas medidas no deberán afectar los derechos ni las acciones ejercidas de conformidad con la ley, que regulan la negociación colectiva, paro o huelga. [352]

[352] Esta medida cautelar permite que los trabajadores que realizan una huelga legal puedan ejercer

R. Este artículo, DCR 13-2001.

Artículo 256. — El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometen a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trate y el sesenta por ciento de sus trabajadores.

Igualmente, los tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de carácter económico y social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

Artículo 257. — **R.** Este artículo, derogado, DCR 18-2001.

---

este derecho con la garantía de que el empleador no contratará mientras duré la huelga a otros trabajadores.
También se faculta al juez de trabajo para utilizar la fuerza pública cuando, por ejemplo, se esté realizando una huelga ilegal o una huelga de hecho y sea necesario garantizar la continuidad de las labores.

TITULO OCTAVO

Prescripciones, sanciones y responsabilidades

CAPITULO PRIMERO

Prescripción

Artículo 258. — Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo. [353]

---

[353] **La Prescripción en Materia Laboral:** El contrato o relación de trabajo produce una amplia serie de obligaciones entre el empleador y el trabajador. Por su carácter bilateral estas obligaciones implican que en algunas ocasiones el empleador es deudor y en otras es acreedor ante el trabajador. De la misma manera el trabajador puede ser deudor o acreedor del patrono. (ver artículos 61 y 63 de este CT).

Es un principio universal del derecho de obligaciones que todo deudor, de cualquier obligación, puede liberarse de la misma a través de la prescripción liberatoria o extintiva. La ley establece plazos, que de transcurrir sin que el acreedor exija el cumplimiento de una obligación, liberan al deudor del cumplimiento de la misma.

El CT establece un sencillo sistema de prescripción (liberatoria o extintiva) para todo deudor de una obligación laboral, que puede ser, indistintamente, el patrono o el trabajador. Este sistema contiene dos tipos de reglas de prescripción, las cuales establecen los plazos y las condiciones en que puede producirse: a) regla general de prescripción y b) reglas específicas de prescripción, los siguientes esquemas grafican estas reglas.

La prescripción consumada puede ser alegada como medio de defensa del demandado a través del planteamiento de la excepción de prescripción dentro de un juicio ordinario (artículo 342 de este CT) y en un procedimiento de conciliación (artículo 383 de este CT).



Regla General de la Prescripción Laboral

Por la fuente de origen del derecho:

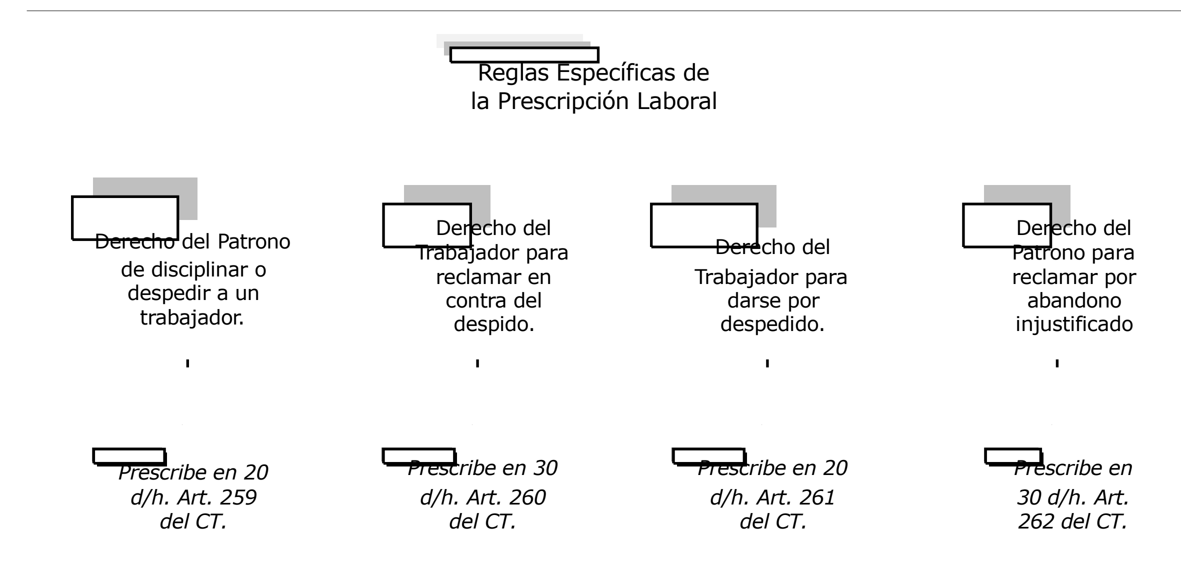
La Ley
Prescribe en 2 años, art. 264 CT

La Voluntad de las Partes
Prescribe en 4 meses, art. 263 CT

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables. [354]

Artículo 259. — (R) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieren lugar a la corrección disciplinaria.

La invocación que pueda hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h)



[354] Esta norma establece que no puede renunciarse a la prescripción antes de que la misma se consume o se perfeccione. Se renuncia a la prescripción cuando el deudor de una obligación laboral acepta cumplirla a pesar de que la otra parte, el acreedor del derecho, no haya reclamado dentro del tiempo que establecen las reglas de la prescripción.

El patrono puede renunciar a la prescripción ya consumada sin embargo al trabajador no le es posible renunciar a la prescripción ya consumada por que sus derechos son irrenunciables (artículos 12 de este CT y 106 de la CPR).

Las siguientes dos situaciones pueden aclarar el funcionamiento de esta norma:

- Para reclamar la indemnización por despido directo e injustificado el trabajador tiene 30 días hábiles según el artículo 260 del CT; si reclama después de este plazo se consuma la prescripción a favor del patrono quedando éste liberado de la obligación de pagar esta prestación laboral. El patrono puede renunciar a esta "*prescripción consumada*" reconociendo el derecho del trabajador a la indemnización a pesar de que éste haya reclamado fuera del plazo que ha fijado la ley.
- El patrono tiene 20 días hábiles para despedir a un trabajador que ha incurrido en una causal de despido directo y justo, según lo establece el artículo 259 de este CT. Si el patrono realiza el despido fuera de este plazo legal se consuma la prescripción a favor del trabajador y entonces el empleador no puede despedir en forma justa. En este caso esta "prescripción consumada" a favor del trabajador es un derecho irrenunciable para éste.
-

del artículo 77, prescribe en el término de un año. [355]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 260. — (R) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones respectivamente. [356]

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 261. — (R) Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto. [357]

---

[355] Para que un patrono o empleador pueda realizar un despido directo justo es necesario además de que el trabajador debe incurrir en una de las causales establecidas en el artículo 77 de este CT, que el despido directo se realice dentro de los 20 días hábiles siguientes al momento en que se produjo la causal de despido. Si no se respeta esta obligación y se realiza el despido después del plazo indicado, aunque el trabajador haya incurrido en cualquiera de las causales referidas, el despido deberá ser declarado injusto y el patrono deberá pagar la indemnización por despido injustificado al trabajador por que el derecho a despedir en forma justa ha prescrito. Por ejemplo:

- Si un trabajador deja de asistir el día lunes y martes de la misma semana y el miércoles se presenta a sus labores sin justificar el motivo de su inasistencia de los dos días anteriores, entonces a partir de ese momento el patrono tiene 20 días hábiles para despedir en forma justa al trabajador porque éste ha incurrido en la causal establecida en el artículo 77.f de este CT. Si el patrono no lo despide en este plazo entonces se entiende que su derecho a despedir en forma justa ha "*prescrito*".
- En algunas ocasiones los trabajadores abandonan su puesto de trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrono, un operario puede abandonar su puesto de trabajo en la línea de producción de una fábrica o una secretaria recepcionista puede abandonar el escritorio que le corresponde en una oficina, en estos casos existe una causal de despido justo, pero es necesario que el patrono aperciba una sola vez al trabajador con el objeto de que no incurra nuevamente en dicha conducta ilegal. Ese apercibimiento por escrito tiene una validez de un año. Si el trabajador incurre nuevamente en la misma falta en el plazo de un año a partir del apercibimiento por escrito, entonces el patrono lo puede despedir en forma directa y justificada, pero si la falta se produce luego de un año de haber sido apercibido, entonces el apercibimiento ha perdido su validez legal y es necesario realizar un nuevo apercibimiento por escrito.
-

[356] Esta norma se aplica siempre que el trabajador considere que es necesario reclamar contra el despido que ha realizado en su contra el patrono o empleador. Esta reclamación puede realizarse cuando el trabajador considera que el despido directo es injusto o cuando se le ha intentado despedir en forma directa a pesar de existir una protección de inamovilidad y es necesario reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo.

Si el trabajador reclama después del plazo de 30 días hábiles la obligación de pagar la indemnización por despido injusto o la reinstalación, en los casos en que esta procede, entonces su derecho "*prescribe*" y el patrono queda liberado de toda responsabilidad.

[357] Esta norma regula el plazo de prescripción del derecho del trabajador para que pueda con causa justa darse por despedido en forma indirecta. Por ejemplo: Un patrono ordena a un trabajador cambiar su horario de trabajo o le rebaja el salario que ha devengado, entonces el trabajador tiene 20 días hábiles para comunicar a su patrono, en forma verbal o escrita, que se da por despedido en vista de que éste a incurrido en la causal de despido indirecto justo contenida en el artículo 79.j de este CT

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 262. — (R) Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación. [358]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 263. — (R) Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos. [359]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 264. — (R) Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en el

---

ya que está prohibido modificar en forma unilateral las condiciones de trabajo.

Si el trabajador se da por despedido en forma indirecta luego de que han trascurrido 20 días hábiles desde que se cometido la causal de despido incurre en abandono injustificado de labores ya que el derecho de darse por despedido en forma indirecta ha "*prescrito*".

Esto quiere decir que la ley presume que si el trabajador no se da por despedido en forma indirecta dentro del plazo legal de prescripción es por que está de acuerdo con el cambio de condiciones de trabajo tal y como lo establece el segundo párrafo del artículo 20 de este CT.

[358] Si un trabajador abandona injustificadamente el trabajo el patrono tiene 30 días hábiles para iniciar la acción correspondiente, ante las autoridades de trabajo, para reclamar la indemnización por los daños y perjuicios que el abandono injustificado del trabajador le ha causado a su empresa, según los términos establecidos en el artículo 80 de este CT.

Si el patrono o empleador reclama después del plazo indicado en esta norma, la reclamación puede ser desestimada en vista que el derecho para reclamar contra el abandono injustificado de trabajo ha "*prescrito*".

[359] Esta norma regula la prescripción de todos los derechos que han nacido del acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, ya sea en forma individual o colectiva. Las situaciones siguientes pueden ejemplificar la aplicación de esta norma:

- En un contrato individual de trabajo las partes pactan que si en un mes de operaciones las ventas alcanzan las metas establecidas por la gerencia el trabajador recibirá un bono de productividad equivalente al 25% de su salario ordinario. Este es un derecho del trabajador y el patrono está obligado a cumplirlo si las ventas llegan a la meta pactada, el trabajador tiene 4 meses para reclamar que le paguen el bono de productividad del mes correspondiente en donde se cumplió la meta, en caso de que el empleador no lo pague en forma voluntaria. Si no reclama en este plazo prescribirá el derecho a percibir el bono de productividad.
- En un pacto colectivo de condiciones de trabajo el sindicato y el patrono establecieron que todos los trabajadores gozarán de 25 días hábiles de vacaciones, sin embargo durante la vigencia del pacto la gerencia de la empresa ha decidido solamente otorgar los 15 días hábiles que la ley establece para gozar de vacaciones, todo trabajador y el propio sindicato de trabajadores tendrán 4 meses para reclamar el otorgamiento de 10 días hábiles de vacaciones que han superado el mínimo legal.

término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos. [360]

Artículo 265. — La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representados.

Artículo 266. — El término de prescripción se interrumpe:

a) Por demanda o gestión ante autoridad competente; [361]

b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquél contra quien transcurre el término de prescripción.

Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; [362] y

c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

Artículo 267. — Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

Artículo 268. — El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra. [363]

---

[360] Junto con la anterior esta norma regula la regla general de la prescripción laboral. En este caso se refiere a todo derecho que provenga directamente de la ley por ejemplo: en una empresa el empleador no otorga a sus trabajadores el goce de vacaciones o no paga el salario correspondiente a las horas extraordinarias que la ley le obliga, entonces los trabajadores tienen 2 años para reclamar cumplimiento de estas obligaciones.

[361] La "gestión ante autoridad competente" significa que se realiza una diligencia conducente dentro de la competencia de una autoridad laboral. Por ejemplo, por mandato legal la IGT tiene competencia para conocer de todo conflicto laboral y tratar de lograr un arreglo conciliatorio extrajudicial, si se realiza una gestión para esté fin entonces se interrumpirá el cómputo de la prescripción.

No interrumpe la prescripción si la diligencia se realiza ante una autoridad que no es competente legalmente o si se le solicita a una autoridad una diligencia que no es parte de su competencia.

[362] Esta situación puede producirse cuando por ejemplo: un empleador reconoce el pago parcial del derecho de indemnización por despido directo e injusto y se niega a pagar el resto del monto de la obligación. En este caso el reconocimiento, a través del pago parcial de la obligación laboral interrumpe el cómputo de la prescripción que corría a su favor.

[363] Explicar esta norma con ejemplos.

CAPITULO SEGUNDO

Sanciones [364]

Artículo 269. — (R) Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa. [365]

~~*Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento*~~. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción ~~*administrativa*~~, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código. ~~*Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo*~~.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los artículos 426 al 428 inclusive, de este Código.

~~*El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del*~~

---

[364] **El Sistema de Sanciones**: Según la CEACR la función de inspección del trabajo necesita apoyarse en un sistema apropiado de sanciones en caso de infracción a las leyes laborales, de lo contrario se corre el riesgo de que la función de Inspección del Trabajo pierda toda su credibilidad. (Párrafo 253 del Estudio General de la CEACR de 1985). ´

En los artículos 18 del convenio 81 y 24 del convenio 129 ambos de la OIT establecen que la legislación nacional deberá establecer sanciones adecuadas y que deberán ser aplicadas en forma efectiva cuando se cometan infracciones o violaciones a las leyes laborales.

La implementación de un sistema eficiente de sanciones constituye una obligación del Estado de Guatemala ya que diferentes convenios de la OIT que han sido ratificados y se encuentran vigentes indican que el cumplimiento de sus disposiciones depende de la implementación de un adecuado sistema de sanciones, entre estos están los siguientes:

Artículo 4 del Convenio 26, artículo 12 del Convenio 30, artículo 6 del Convenio 79, artículo 6 del Convenio 90, artículo 5 del Convenio 94, artículo 15 del Convenio 95, artículo 8 del Convenio 96, artículo 5 del anexo I y 6 del anexo II del Convenio 97, artículo 4 del Convenio 99, artículo 10 del Convenio 106, artículo 10 y 23 del Convenio 109, artículo 25, 33, 83 y 87 del Convenio 110, artículo 15 del Convenio 119, artículo 6 del Convenio 120, artículo 4 del Convenio 124, artículo 2 del Convenio 131, artículo 9 del Convenio 138, artículo 16 del Convenio 148, artículo 5 del Convenio 162, artículo 35 del Convenio 167, artículo 7 del Convenio 182, todos de la OIT.

[365] **Faltas de Trabajo y Previsión Social:** Esta norma define el concepto de "*falta a las leyes laborales*" y establece el régimen legal para su sanción. La tipificación de las acciones u omisiones que constituyen faltas a las leyes laborales y que están penadas con multa se realiza en el artículo 272 de este CT. Sin embargo existen disposiciones reglamentarias que pueden ser comprendidas entre las disposiciones legales, cuya inobservancia, puede dar lugar a la imposición de una multa ya que la definición contenida en este artículo comprende a todas las leyes laborales y de previsión social vigentes en Guatemala siempre que su incumplimiento esté sancionado con multa.

~~*Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo.*~~

~~*El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda.*~~

~~*Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales.*~~

R. Este artículo, DCR 18-2001.

~~abc~~: Este texto y párrafos, derogados, Co.Co., DOR 15/11/2004.

Artículo 270. — Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, [366] todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación. [367]

Artículo 271. — **(R)** En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas.

a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses; [368]

b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, ~~*la Inspección General de Trabajo*~~ debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.

---

[366] En la publicación del DCR 1441 se cometió el error de copia al indicar que: "…estén penadas por multa,…". Este artículo no fue reformado por dicho decreto en consecuencia debe mantenerse el texto original del DCR 330 tal y como aparece en esta edición: "…estén penadas con multa,…".

[367] **Las Correcciones Disciplinarias:** La "*corrección disciplinaria*" se diferencia de una falta a las leyes laborales en cuanto que son consecuencia de la aplicación del poder de "apremio" que poseen los funcionarios judiciales, según lo establecen los artículos 66.a 178 de la LOJ. Ejemplos de la aplicación de correcciones disciplinarias son los casos comprendidos en los artículos: 209, 228, 297, 312, 350, 353, 365, 388 y 379 del CT.

[368] Esta norma regula dos aspectos diferentes:

- La prescripción de la acción que permite iniciar el procedimiento, y
- La prescripción de la pena, en este caso de la multa que corresponda.

~~abc~~: Esta frase, derogada, Co.Co., DOR 15/11/2004.

c) Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar. [369] El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.

d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales; [370]

e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 272. — **(R)** Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así: [371]

a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. [372]

---

[369] Este caso constituye una excepción a la regla establecida en el artículo 4 de este CT ya que si el representante patronal participó en el acto que constituye falta a las leyes laborales será solidariamente responsable del pago de la multa que se imponga al empleador por el incumplimiento a la ley laboral.

[370] Esta disposición establece, con claridad, la independencia entre la responsabilidad contractual y la responsabilidad que deriva de la violación a una ley laboral. Por ejemplo: si un empleador incumple la obligación de pagar el salario completo al trabajador al vencimiento del período pactado en el contrato de trabajo según lo establecido en el artículo 93 del CT el empleador tiene la obligación de pagar la multa que las Autoridades de Trabajo le impongan por la infracción cometida y también tiene la obligación de pagar los salarios que adeuda al trabajador.

[371] La tipificación de las faltas a las leyes laborales comprende lo siguiente:

- El sistema de cómputo de los límites mínimos y máximos de la multa se establece en correlación con el valor del salario mínimo computado en forma mensual de las actividades no agrícolas. Esto permite mantener actualizados los montos de las multas y evitar que las mismas pierdan el efecto de prevención general o de disuasión como consecuencia de la pérdida del valor de la moneda.
- Se sancionan con multa la violación de normas prohibitivas y preceptivas. Las prohibitivas son aquellas que impiden a las personas realizar una acción determinada y las preceptivas son aquellas que obligan a la persona a realizar una conducta determinada.
- En algunos casos se establecen límites diferentes de los montos mínimos y máximos de las multas a imponer según se trate de patronos o de trabajadores.
-

[372] La imposición de esta multa procede cuando a través de una resolución judicial que se encuentra

b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas;

d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.

e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas;

f) Las violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores;

g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez a veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

CAPITULO TERCERO

Responsabilidades

firme se impone al empleador la obligación de pagar prestaciones laborales por ejemplo: una sentencia condenatoria en un caso de despido directo injustificado o en una resolución en donde se declara con lugar la reinstalación de un trabajador y se ordena el pago de los salario dejados de percibir, y el empleador no hace efectivo el pago luego de ser requerido por el juez de trabajo para tal efecto dentro del plazo legal que corresponda. En este caso el empleador incurre en desobediencia y procede la imposición de la multa establecida en este inciso.

Artículo 273. — Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el artículo 272, así como todos los otros previstos en las demás leyes de trabajo o de previsión social, son cometidos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo. Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible, lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables puedan declarar los tribunales comunes. [373]

[373] Esta disposición complementa el régimen disciplinario que existe para los funcionarios y empleados del MTPS en la Ley de Servicio Civil y su reglamento; para los funcionarios judiciales en la Ley de la Carrera Judicial; y para los empleados del Organismo Judicial en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su reglamento.

El objeto de esta disposición es garantizar la sanción efectiva de la conducta negligente e irresponsable de estos funcionarios y empleados públicos, ya que de lo contrario se permite el debilitamiento de la eficaz aplicación de la ley laboral vigente en Guatemala.

TITULO NOVENO

Organización Administrativa de Trabajo

CAPITULO PRIMERO

Ministerio de Trabajo y Previsión Social [374]

Artículo 274. — (R) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social; y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. [375]

---

[374] **El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)**: La autoridad administrativa laboral de mayor significación es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el cual junto con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establecen la política pública en materia de trabajo y de seguridad social.

La competencia legal del MTPS se regula por este artículo y por las siguientes disposiciones:

- La Ley del Organismo Ejecutivo en el artículo 40 establece la competencia del MTPS.
- El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitido a través del AG 242-2003.

Existen algunos convenios de la OIT que tienen relación con la competencia del MTPS:

- Convenio 88 sobre Servicio de Empleo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.
- Convenio 117 sobre Política Social (normas y objetivos básicos), ratificado por Guatemala el trece de junio de 1989.
- Convenio 122 sobre la Política del Empleo, ratificado por Guatemala el 14 de septiembre de 1988.
- C144
- Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), ratificado por Guatemala el 5 de abril de 1994.
- Convenio 160 sobre Estadísticas de Trabajo, ratificado por Guatemala el 7 de abril de 1993.

En 2005 la CEACR emitió una observación con relación a la aplicación del convenio 122 en Guatemala y Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[375] **Legislación y Política Laboral**. La estructura jurídica es un elemento institucional fundamental de la Política Laboral del país, establece los derechos en el trabajo que son un elemento integrante del paradigma de Trabajo Decente. Es este ministerio la institución rectora de esa política pública. Vigilar el desarrollo, mejoramiento y aplicación de la legislación es el segundo componente su competencia y se relaciona con los incisos a), b) y g) del artículo 40 de la LOE; incisos 1), 2) y 7) del artículo 3 del AG 242-2003. Diferentes planes y programas nacionales, contienen la gestión de esta competencia, por ejemplo: El Plan Nacional para la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, la Hoja de Ruta de puntos solicitados por la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional de Trabajo para atender los problemas relativos al ejercicio de la Libertad Sindical, Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, etc.

Desarrollar la legislación significa aumentar el nivel de coherencia entre sus disposiciones y el nivel de

R. Este párrafo, DCR 1441.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

Artículo 275. — Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.

(R) En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos: [376]

---

desarrollo económico y social que tenga el país, ejemplo: las nuevas formas de organización del proceso de trabajo en la economía globalizada exigen el desarrollo de las leyes que protejan a los trabajadores y a la vez permitan el eficaz desempeño económico en el nuevo contexto; también se refiere a la necesidad de actualizar el monto de las multas y coerciones disciplinarias en función del poder adquisitivo real de la moneda. Mejorar la legislación significa hacer que sus disposiciones sean más efectivas en lograr el propósito que persiguen, ejemplo: adecuar las leyes laborales a las disposiciones internaciones sobre derechos fundamentales como lo son la libertad sindical, la no discriminación, la erradicación del trabajo infantil y la abolición del trabajo forzoso. La aplicación es el acto de hacer efectivas las consecuencias que las leyes laborales regulan, es lo contrario a impunidad. Para lograr esto es necesario diseñar instituciones jurídicas que contengan mecanismos concretos para hacer efectiva la ley, ejemplo: impulsar las reformas legales para erradicar la demora de los procesos judiciales, también fortalecer el sistema de sanciones por violación a leyes.

En la adopción y aplicación de la legislación, especialmente aquella que persigue la cooperación y armonía entre patronos y trabajadores, el gobierno está obligado a realizar consultas tripartitas según el inciso d) del artículo 211 de este código. No está obligado a depender de la opinión de estos sectores, pero sí está obligado, según lo establece el convenio 144 de la OIT, a realizar las consultas en forma profunda y de buena fe.

En los párrafos 1076 y 1077 de la RDP-CLS (2006) se explican los principios generales que rigen a las consultas tripartitas con relación a la adopción y aplicación de legislación. Esta jurisprudencia del CLS se creó como resultado del caso 2167 presentado por CACIF a través de la Organización Internacional de Empleadores en contra del Gobierno de Guatemala en el 2001.

[376] **Los Recursos Administrativos de Revocatoria y Reposición:** Las resoluciones que emite el MTPS deben ser impugnadas a través de los recursos administrativos de revocatoria y reposición según los procedimientos que se establecen en esta norma.

El artículo 17 del DCR 119-96 establece que en materia laboral los recursos de revocatoria y reposición deben ser substanciados con base en el propio Código de Trabajo. Por esta razón es que se aplican los procedimientos establecidos en este artículo y no los que contiene el DCR 119-96. Por ejemplo: contra la resolución de la IGT que aprueba o rechaza un reglamento interior de trabajo se debe interponer el recurso de revocatoria establecido en el inciso "a" de este artículo, contra la resolución de homologación de un pacto colectivo procede el recurso de reposición regulado en el inciso "b" de este artículo.

Además el artículo 17 "bis" del DCR 119-96 establece que: cuando la impugnación de la resolución que da por agotada la fase administrativa debe ser conocida por un Tribunal de Trabajo y Previsión Social, entonces los medios de impugnación administrativos son los que regulan las propias leyes del órgano administrativo que emitió la resolución, por ejemplo:

a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente al en que se reciban las actuaciones; y

b) Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

(R) Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.

R. Se adiciona estos dos párrafos, DCR 1441.

Artículo 276. — (R) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

a) (R) Dirección General de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6o. de la Constitución y abogado de los Tribunales especializado en asuntos de trabajo;

R. Esta denominación, DCR 15-70.

b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;

c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo Reglamento; y

d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 277. — (R) Las dependencias a que se refiere el artículo anterior, además de las atribuciones que el presente Código le señala, deben desarrollar las que determinen sus respectivos Reglamentos Interiores de Trabajo.

R. Este artículo, DCR 1441.

- La impugnación de una resolución emitida por el IGSS, con relación al otorgamiento de algún beneficio de seguridad social para los afiliados, deberá ser impugnada por los propios recursos administrativos del IGSS según lo establece el artículo 52 del DCR 295.
- La impugnación de una resolución emitida por la entidad nominadora de un empleado público, deberá ser impugnada a través del recurso de apelación regulado por el artículo 80 del DCR 1748.

CAPITULO SEGUNDO

Inspección General de Trabajo [377]

---

[377] **La Inspección General de Trabajo (IGT)**: Constituye un órgano estatal de carácter técnico, cuya finalidad específica es velar por el cumplimiento efectivo de las leyes laborales de todo el sistema laboral de Guatemala. La competencia de la IGT se limita a las relaciones laborales patronos-trabajadores.

El sistema normativo laboral tiene el propósito de alcanzar a través de sus regulaciones la eficiencia económica a través de la adecuada regulación de las relaciones laborales por ejemplo: las disposiciones relativas al reglamento interior de trabajo constituyen un importante instrumento para configurar en forma eficiente las relaciones laborales en una empresa. El sistema normativo laboral también tiene el propósito de garantizar el desarrollo de la población a través de una serie de normas que garantizan la protección de los trabajadores y establecen importantes prestaciones sociales.

La adecuada aplicación del sistema normativo laboral permite alcanzar un balance entre la eficiencia económica y el desarrollo de la población y esto produce la armonía social necesaria para asegurar el crecimiento económico y el desarrollo social y por esta razón se afirma que el sistema normativo laboral o simplemente las "*leyes laborales*" constituyen un importante y estratégico elemento de la Política Social y Económica del Estado.

Cuando el sistema normativo laboral no es aplicado en forma efectiva entonces se produce una situación de "*impunidad laboral*" en donde las relaciones laborales se desarrollan sin regulación y sin control, permitiendo de esta manera la obtención de el ilícito privilegio económico de reducir los costos de operación de las empresas y produciendo un profundo deterioro en la condición social de la población trabajadora la cual ante la falta de aplicación de la ley laboral queda desprotegida ante los abusos económicos de los empleadores.

El Estado tiene la obligación de establecer un adecuado sistema de inspección del trabajo. Según el artículo 183.a de la CPR le corresponde al Organismo Ejecutivo velar por el cumplimiento de las leyes y en el caso de las leyes laborales le corresponde a la IGT la vigilancia del cumplimiento de su contenido por parte de los empleadores y trabajadores.

La mayoría de convenios de la OIT que el Estado de Guatemala ha ratificado lo obligan a implementar un eficaz sistema de inspección que garantice el cumplimiento de sus disposiciones y en forma particular esta obligación se encuentra regulada en los artículos 1 del convenio 81 y 3 del convenio 129 ambos de la OIT.

La función de inspección de trabajo se debe realizar según los artículos 16 del convenio 81 y 21 del convenio 129 de la OIT en los lugares de trabajo con frecuencia y el esmero que sea necesario para garantizar el efectivo cumplimiento de las leyes laborales, esta disposición constituye un importante criterio para evaluar el diseño y la implementación del plan de trabajo de la IGT. Para el efecto la IGT tiene la obligación, según el artículo 3 del AG 11-73, de elaborar un informe anual en el cual se detalle las actividades de inspección que se hayan realizado y según el artículo 20 del convenio 81 de la OIT este informe debe ser publicado para que sea del conocimiento público el trabajo realizado por la IGT durante un año de labores.

Las funciones de la IGT se regulan por los siguientes convenios de la OIT:

- Convenio 81 sobre Inspección del Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.
- Convenio 129 sobre Inspección del Trabajo en la Agricultura, ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1994.

La aplicación de estos dos convenios se orienta a través de las Recomendaciones 81 y 133 de la OIT.

Artículo 278. — (R) La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. [378]

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. [379]

Además de estas NIT la función de la IGT también se encuentra regulada por los artículos 71 al 84 del convenio 110 de la OIT.

Las funciones de la OIT también se regulan por las siguientes disposiciones nacionales:

- Artículo 15 del AG 242-2003.
- AG del 20 de diciembre de 1957 "Reglamento de la Inspección General de Trabajo".
- AG 11-73 "Normas reglamentarias para la aplicación del convenio internacional del trabajo numero 81 relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, 1947".

La CEACR ha emitido cuatro observaciones con relación a la aplicación de los convenios 81 y 129 en Guatemala, en 2003 y 2005 se emitieron, respectivamente, una observación con relación a cada uno de estos convenios. Referencia: **http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/commentpluss.pl?Guatemala@ref**

[378] La IGT debe velar por el cumplimiento de todas las leyes laborales que estén vigentes en Guatemala incluyendo las disposiciones contenidas en todos los convenios internacionales de trabajo que hayan sido ratificados, así lo establece el artículo 15 incisos 1 y 5 del AG 242-2003.

El cuerpo de inspectores de trabajo debe realizar inspecciones a todos los empleadores para establecer el cumplimiento de las leyes laborales. Los artículos 3 del convenio 81 y 6 del convenio 129, ambos de la OIT, indican en forma particular los aspectos y las garantías que deben inspeccionarse.

La legislación laboral que los inspectores de trabajo deben vigilar su cumplimiento comprende:

- Las disposiciones laborales contenidas en la CPR y en los convenios y tratados internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- Las leyes laborales de carácter ordinario promulgadas por el Congreso de la República.
- Los acuerdos gubernativos que establezcan disposiciones reglamentarias para la aplicación de las leyes laborales.
- Las disposiciones reglamentarias emitidas por el IGSS.
- Las disposiciones legales de naturaleza laboral emitidas por entidades autónomas, por ejemplo la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Las disposiciones contenidas en pactos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
-

[379] **Los Arreglos Conciliatorios en la IGT:** Esta facultad constituye un importante mecanismo de resolución alterna de conflictos laborales. Estos arreglos conciliatorios constan en actas suscritas por un inspector de trabajo y una vez son aprobados por el Inspector o Subinspector General adquieren la calidad de títulos ejecutivos. Esto significa que si una de las partes incumple algún aspecto del contenido del arreglo que se hizo constar ante un inspector de trabajo, la parte afectada por el incumplimiento del arreglo puede plantear un juicio ejecutivo laboral en los términos establecidos en el penúltimo párrafo del artículo 426 de este CT.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva, y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el artículo 323, rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, [380] pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe, considerar como gestión directa del respectivo patrono. [381]

R. Este artículo, DCR 1486.

Artículo 279. — La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas. [382]

Cuando el arreglo conciliatorio consiste en la obligación del empleador de pagar prestaciones laborales a un trabajador es conveniente que el contenido del arreglo haga referencia al concepto de cada una de las prestaciones y la cantidad de dinero que corresponde por cada una de ellas, ya que de esta forma el proceso ejecutivo laboral que se plantee en caso de incumplimiento iniciará con el requerimiento de pago según lo establece el tercer párrafo del artículo 426 del CT.

Si el contenido del arreglo conciliatorio hace constar únicamente la obligación de pagar las prestaciones laborales pero no indica el monto específico de dinero que le corresponde a cada una de ellas, entonces el proceso ejecutivo laboral se deberá realizar según lo establecido en el último párrafo del artículo 426 del CT.

[380] En la publicación del DCR 1486 en el DOR se cometió en error de copia y se transcribió incorrectamente la palabra "representan" en lugar de "representar" redacción correcta con el contexto gramatical de esta oración.

[381] **La Representación ante la IGT:** Para comparecer ante un inspector de trabajo el empleador y el trabajador pueden delegar su representación en otra persona siempre y cuando se respeten las reglas establecidas en el artículo 323 del CT. Sin embargo existe una importante disposición en este párrafo es que para agilizar la realización de las diligencias de inspección de trabajo, un empleado del patrono puede representar al mismo sin mayores formalidades, lo único que debe acreditar es que se trata de un trabajador contratado por el patrono y que su puesto de trabajo incluye la función de "*representación patronal*" según los términos del artículo 4 del CT.

[382] **Las Consultas ante la IGT:** La IGT tiene la obligación de resolver las consultas que se le planteen con relación al contenido de las leyes laborales vigentes, además de este artículo del CT esta obligación se regula en el artículo 15.4 del AG 242-2003.

La obligación de realizar publicaciones tiene como propósito fundamental orientar a la población, sobre

Artículo 280. — (R) La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad [383] o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 281. — (R) Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278; [384]

b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán

---

la base de consultas o casos concretos, con relación al contenido de las leyes laborales. Esta función tiene una particular finalidad de carácter preventivo en vista de que si la población conoce el contenido de las leyes laborales es posible que se reduzcan los conflictos de trabajo, ya que la sensibilización sobre la importancia del contenido de las leyes laborales facilita la existencia de una mayor armonía en las relaciones laborales.

Por esta razón esta importante función de la IGT de divulgación y orientación a través de los medios de comunicación escrita tiene relación con el objeto de fomentar una cultura de cumplimiento del sistema normativo laboral y constituye un medio de cumplimiento de la función establecida en el artículo 15.2 del AG 242-2003.

[383] Esta obligación se relaciona con lo dispuesto en el artículo 15.6 del AG 242-2003.

[384] **La Facultad de Acceso de los Inspectores de Trabajo:** Este inciso establece amplias facultades a los inspectores de trabajo para realizar inspecciones en los lugares de trabajo y también define las condiciones para que éstos puedan realizarlas.

En términos generales se define como "*lugar de trabajo*" al espacio o sitio en donde se realizan las labores. Para efectos de la inspección del cumplimiento de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo se entiende, según el artículo 2 del RGHST, por lugar de trabajo "todo aquel en que se efectúen trabajos industriales, agrícolas, comerciales o de cualquier otra índole".

Esta facultad se encuentra reconocida en los artículos 12.1.a y b del convenio 81 y 16.1.a y b del convenio 129, ambos de la OIT, y en estos mismos artículos se establece la obligación del inspector de trabajo de notificar previamente al empleador la realización de una visita al lugar de trabajo a menos que el inspector considere que el aviso previo al empleador obstaculizará de alguna manera el éxito de su función.

revisarse previa autorización de Tribunal competente de Trabajo y Previsión Social; [385]

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda y, en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan; [386]

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata; [387]

e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, [388] si ya se han

---

[385] Según el artículo 15.7 del AG 242-2003 la IGT tiene la obligación de examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago para verificar si se esta cumpliendo con las disposiciones legales. Esta disposición tiene relación con lo establecido en los artículos 12.1.c.ii del convenio 81 y 16.1.c.ii del convenio 129 ambos de la OIT.

[386] El artículo 61.f de este CT indica que todo empleador está obligado a permitir el ingreso a los inspectores de trabajo para que realicen sus funciones. Si el empleador se niega a cumplir con esta obligación el inspector de trabajo debe proceder según lo establecido en este inciso y se debe iniciar un procedimiento de sanción para aplicar al empleador la multa establecida en el artículo 272.f de este CT.

[387] Según el artículo 15.3 del AG 242-2003 la IGT debe mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.

El artículo 1 del AG 11-73 establece que todo empleador tiene la obligación de comunicar a la Inspección General del Trabajo cualquier accidente o enfermedad profesional que ocasione más de 10 días hábiles de incapacidad de trabajo, de esta forma se facilita la inspección del trabajo con relación al cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo y permite agilizar el procedimiento de sanción en caso de incumplimiento de las mismas. Esta obligación se encuentra regulada también en los artículos 14 del convenio 81 y 19 del convenio 129 ambos de la OIT.

La facultad de ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata ante el peligro inminente de daño a la salud o seguridad de los trabajadores se encuentra delimitada por los artículos 13 del convenio 81 y 18 del convenio 129 ambos de la OIT.

[388] Esta facultad de los inspectores de trabajo puede aplicarse en los casos en que el conflicto que se pretenda arreglar en forma conciliatoria se haya producido entre el Estado y los empleados públicos. Así ha sido reconocido en las siguientes resoluciones:

suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; [389]

f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social; [390] [391]

g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales; [392]

h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;

i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; [393]

- Resolución del veintitrés de febrero de dos mil uno emitida por el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción.
- Resolución del cuatro de octubre del dos mil emitida por el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción.

[389] La facultad de interrogar a los trabajadores sin la presencia del patrono se encuentra reconocida en los artículos 12.1.c.i del convenio 81 y 16.1.c.i del convenio 129 ambos de la OIT.

[390] En la publicación oficial del DCR 1441 se cometió el error de copia de repetir una frase completa en este inciso. En el dictamen de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República de abril de 1961 se puede observr el texto correcto el cual corresponde al que se presenta en esta edición.

[391] Esta disposición tiene relación con lo que establecen los artículos 12.1.c.iv del convenio 81 y 16.1.c.iii del convenio 129 ambos de la OIT.

[392] Esta facultad se encuentra reconocida en el artículo 12.1.c.iii del convenio 81 de la OIT.

[393] **Las Actas Suscritas por los Inspectores de Trabajo:** Dentro de un proceso judicial laboral el acta suscrita por un inspector de trabajo tiene valor probatorio de "*Plena Prueba*" esto significa que el contenido del acta se tiene por verdadero y no admite prueba en contrario.

Por ejemplo si un inspector hace constar que se constituyó en una empresa y que pudo constatar que, tal y como los trabajadores lo habían denunciado, el empleador dejó de pagar el salario correspondiente al mes anterior que habían laborado, si esto queda en el acta se tiene como un hecho verídico que no admite prueba en contrario y demuestra la responsabilidad del patrono ante los trabajadores por haber incurrido en una causal de despido indirecto justo según lo establece el artículo 79.a del CT.

La única manera de dejar sin efecto el contenido de un acta suscrita por un inspector de trabajo es iniciando un procedimiento incidental para demostrar su falsedad o nulidad, de lo contrario el acta

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; [394]

l) (R) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

m) (R) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso f) [395] del artículo 272 de este Código.

R. Este artículo, DCR 1441.

R. El inciso l) y adicionado el inciso m), DCR 18-2001.

Artículo 282. — (R) Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de

tendrá toda la validez que indica este artículo y el artículo 186 del CPCM que se aplica directamente en los procedimientos judiciales laborales ya que así lo establece el artículo 360 del CT.

[394] El contenido de esta disposición se relaciona directamente con los términos regulados en los artículos 15 del convenio 81 y 20 del convenio 129 ambos de la OIT.

[395] En la publicación del DCR 18-2001 en el DOR se cometió el error de copia de indicar como referencia el "...inciso g..." sin embargo la referencia correcta es "...inciso f...".

previsión social. [396]

R. Este artículo, DCR 1441.

[396] Esta norma establece el derecho de toda persona, aunque no sea trabajadora de la empresa de que se trate, para denunciar o poner en conocimiento a la IGT sobre cualquier violación a las leyes laborales que se produzca en cualquier centro de trabajo. Por ejemplo un persona que es cliente de una restaurante y observa que los cocineros son personas menores de dieciocho años de edad y que están laborando durante la jornada nocturna puede poner en conocimiento a la IGT para que los inspectores de trabajo constaten si esto es cierto, de serlo, procede la imposición de las sanciones correspondientes al empleador por violación a la prohibición contenida en el artículo 148.c del CT.

TITULO DÉCIMO

Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 283. — Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.[397]

---

[397] **La Jurisdicción Privativa de Trabajo (JPTS):** Es reconocida en el artículo 103 de la CPR y significa que todos los conflictos de trabajo están sometidos al conocimiento exclusivo y especializado de los Tribunales de Trabajo. La exclusividad consiste en que estos órganos jurisdiccionales sólo pueden conocer asuntos relativos a la materia laboral y que los conflictos de trabajo no pueden ser conocidos por otro tipo de órgano jurisdiccional, por ejemplo: por un juez del ramo penal, del ramo civil o mercantil.

La especialidad consiste en que los funcionarios judiciales que conocen los conflictos laborales deben ser de preferencia especializados en materia laboral según lo dispone el artículo 289 de este CT.

La JPTS conocerá todo conflicto de trabajo el cual consisten en una oposición o diferencia de intereses, entre empleador y trabajador, de relevancia para el Derecho y que surge de la propia relación de trabajo. Los elementos esenciales que pretende concretar la anterior definición son los siguientes:

a) Un conflicto de trabajo consiste en una diferencia o desavenencia de intereses entre los sujetos de una relación laboral. De ahí que un conflicto de trabajo pueda ser: jurídico o económico.
b) La desavenencia de intereses es objeto de trascendencia para el Derecho del Trabajo en vista que su objeto (jurídico o económico-social) es regulado por las leyes laborales.
c) El conflicto se produce entre las partes de la relación laboral, esto quiere decir, entre empleadores o patronos y trabajadores.
d) El conflicto debe tener conexión directa con la relación laboral en donde el trabajo constituye el eje central del objeto de la diferencia.

Para resolver los conflictos de trabajo existe un sistema de mecanismos de resolución, y en Guatemala, prevalecen los medios alternativos al proceso judicial. Estos mecanismos pueden ser clasificados de la siguiente manera:

Artículo 284. — Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

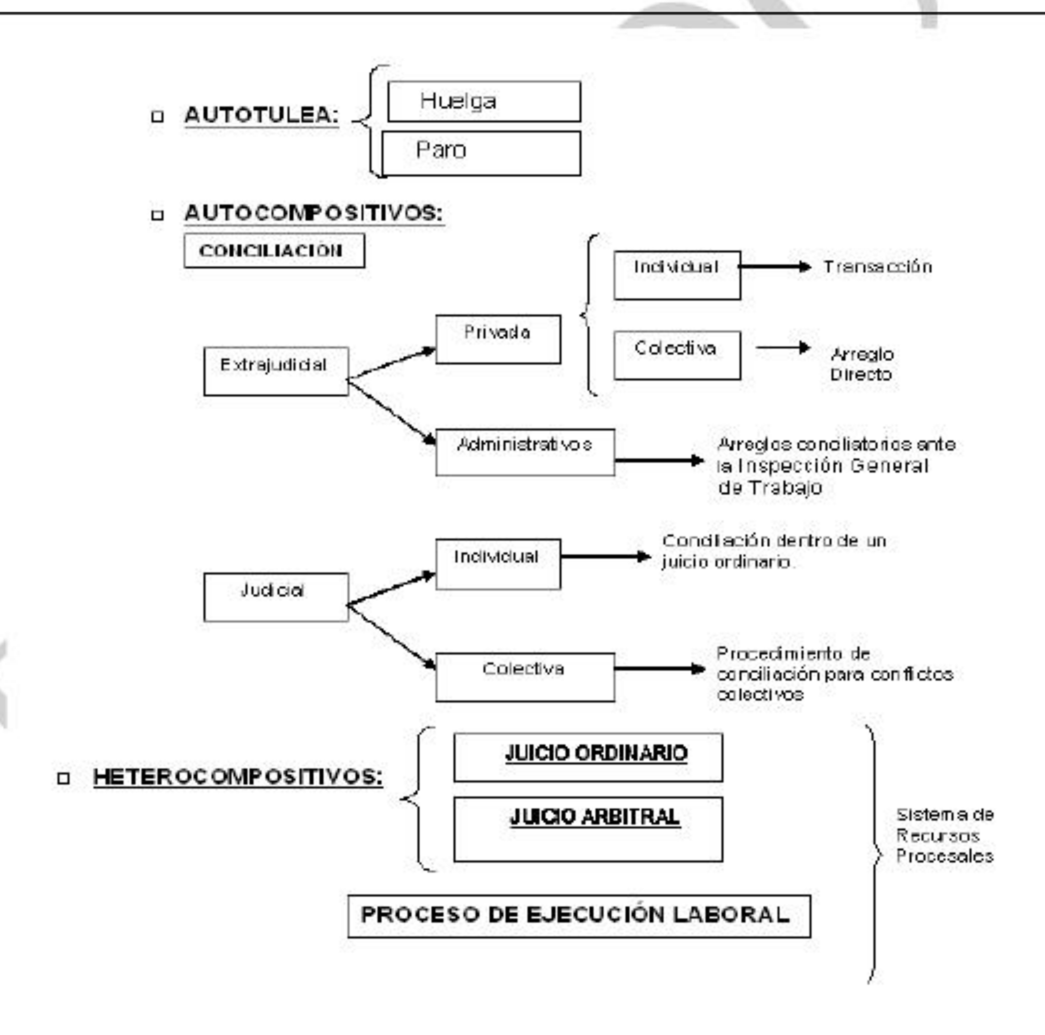
a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente «Juzgados»;

b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y

c) **(R)** Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente «Salas».

R. Este inciso, DCR 1441.

Artículo 285. — **(R)** Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. [398] Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada. [399]



[398] **La Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales**: Uno de los principales fundamentos del sistema procesal laboral en Guatemala es la "*celeridad de sus procedimientos*" debido a que si los procesos son lentos entonces todo el sistema normativo laboral pierde totalmente su legitimidad ante

la población y se deteriora significativamente la posibilidad de realizar los fines económicos y sociales que persigue.

Cuando surge un conflicto laboral y su solución no es posible a través de medios alternativos al proceso judicial (conciliación) entonces es necesario que los Tribunales de Trabajo los resuelvan en la mayor brevedad posible. Por ejemplo cuando los trabajadores reclaman de su empleador, a través de un juicio laboral, el pago de las prestaciones a las que tienen derecho por haber sido despedidos en forma injustificada o cuando las trabajadoras reclaman su reinstalación por haber sido despedidas en estado de embarazo, los procedimientos deben desarrollarse rápidamente ya que de lo contrario se producen efectos negativos en tres importantes ámbitos:

- *Económico:* Si un empleador no respeta las leyes laborales vigentes y el juicio, en donde debería ser condenado al pago de las prestaciones o a la reinstalación, se demora irracionalmente, entonces este empleador adquiere un ilícito privilegio económico frente a otro empleador que sí se esfuerza por cumplir las leyes laborales. Esta situación altera las reglas que garantizan la libertad de mercado y de inversión ya que concede, como se indicó, privilegios económicos a través del mantenimiento de un deteriorado sistema judicial en donde las demoras procesales son frecuentes.
- *Social:* Estas demoras judiciales irracionales deterioran la estructura del sistema social de protección de la población trabajadora en vista que las prestaciones laborales y fundamentalmente el salario, tienen carácter alimenticio y su incumplimiento produce serios daños en el nivel de vida de la mayoría de la población.
- *Acceso a la Justicia:* Cuando el sistema judicial se demora en el impulso de los juicios el ciudadano pierde la credibilidad y opta por no ejercer su derecho de acceso a la justicia. Muchas situaciones de incumplimiento de las leyes laborales son toleradas por los trabajadores debido a que no confían en que la justicia establecerá un equilibrio en la situación en la que viven.

Esta norma establece dos importantes obligaciones de los jueces de trabajo y que tienen por objeto garantizar la celeridad de todos los procedimientos laborales:

- *El impulso de oficio*: Esto significa que a excepción de la demanda todos los actos procesales deben ser impulsados por el juez de trabajo sin necesidad que las partes le pidan que los realice. Por ejemplo en un juicio ordinario laboral el juez es quien ordena el diligenciamiento de las pruebas, en un procedimiento de conciliación es el juez quien debe ordenar que se integre el Tribunal de Conciliación, en un proceso ejecutivo el juez tiene que requerir de pago al condenado sin necesidad que la otra parte de lo pida.
- *Obligación de abreviar los plazos*: Un juez de trabajo tiene la obligación de hacer todo lo posible para que los plazos legales se reduzcan. Por ejemplo, en materia laboral todos los plazos se regulan a través de la fórmula de redacción: "…dentro de XX horas". Esto significa para el caso de los decretos que el juez debe resolver dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de la petición que se le haya presentado, según lo establece el artículo 325 del CT, a través de esta fórmula procesal que regula el cómputo de los plazos se indica que si al juez le es posible resolver antes de que concluya este plazo entonces está obligado a resolver antes con lo cual los procedimientos se desarrollarán más rápido.

Existen otras disposiciones que garantizan la celeridad de los procedimientos, por ejemplo el artículo 393 del CT establece que un procedimiento de conciliación no puede durar más de 15 días bajo pena de destitución del funcionario o empleado judicial que resulte responsable del retraso.

Existen suficientes y abundantes normas de carácter general que procuran garantizar el cumplimientos de las disposiciones legales relativas al plazos procesales en materia laboral y obligan a los jueces de trabajo a velar por su efectiva aplicación, entre estas las siguientes:

- Las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social tiene la obligación de cuidar que los jueces de primera instancia cumplan con los plazos legales que rigen los procesos, así

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 286. — No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.

Artículo 287. — (R) En cuanto no contraríen los principios y texto de este Título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la

---

lo establece el artículo 88 de la LOJ; particularmente corresponde al Presidente de una Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social escuchar las quejas de las partes con relación al retraso de los procesos y debe corregir en el acto cualquier anomalía asegurándose de disciplinar al personal que resulte responsable de los retrasos, artículo 33.f y h. del RGT.

- Los jueces de trabajo que conocen en primera instancia tienen la obligación de revisar por lo menos una vez al mes el estado en que se encuentran los asuntos y si detectan retrasos deben corregirlos inmediatamente procurando disciplinar al personal que resulte responsable de los mismos, artículo 42 del RGT.
- Constituye "*falta grave*" para cualquier juez o magistrado de la JPTPS incurrir en retraso en la tramitación de los procesos que le han sido asignados, así lo establece el artículo 40.b del DCR 41-99.
- Los jueces y magistrados tienen el deber de evitar dilaciones injustificadas durante un proceso judicial, artículo 28 del ACSJ 7-2001.

A pesar de que los jueces tiene la obligación de velar por la celeridad de los procesos judiciales existe la posibilidad que las partes abusen del derecho de petición y defensa utilizándolos como un medio para demorar el desarrollo de un procedimiento judicial laboral.

Para evitar este abuso el sistema legal otorga a los jueces y magistrados una serie de facultades y les asigna obligaciones para corregir esta práctica contraria a la ética de los abogados que pueden asesorar a las partes:

- Los jueces deben esforzarse para evitar que las partes y sus abogados causen demoras injustificadas en los procesos que conoce, artículo 34 del ACSJ 7-2001.
- Los abogados que asesoran a las partes dentro de un proceso judicial laboral deben abstenerse de abusar del uso de los medios de impugnación y toda gestión dilatoria que entorpezca el normal desarrollo de los procedimientos ya que se considera que este vicio afecta el prestigio de la profesión y el concepto de la justicia, artículo 19 del Código de Ética Profesional del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.
- Todos los jueces tiene la facultad de rechazar los recursos o incidentes notoriamente frívolos o improcedentes, los recursos y las excepciones previas (*dilatorias*) extemporáneas, artículo 66.c de la LOJ.
- Si un abogado interpone recursos frívolos o impertinentes que evidentemente se plantean para dilatar los procedimientos, debe ser sancionado por el juez según los términos establecidos en el artículo 203 de la LOJ.

[399] Cuando una resolución judicial adquiere el estado de "*cosa juzgada*" significa que lo resuelto se tiene como verdad y pone fin al conflicto entre las partes en forma definitiva y se regula por este artículo y también por el artículo 155 de la LOJ. Normalmente la cosa juzgada se produce cuando ya no es posible contradecir la resolución judicial a través de un recurso procesal. En materia laboral las resoluciones judiciales ya no pueden ser discutidas judicialmente a partir de la sentencia de segunda instancia, así lo establece el artículo 369 del CT.

Ley Constitutiva del Organismo Judicial. [400]

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO SEGUNDO

Juzgados de Trabajo y Previsión Social

Artículo 288. — Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

a) Concentración de trabajadores;

b) Industrialización del trabajo;

c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y,

d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

Artículo 289. — Los juzgados están a cargo de un juez, que debe ser abogado de los Tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia. Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están constituidos, además, con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República, o estudiante de Derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.

Artículo 290. — **R. Este artículo, derogado, DP 570.** [401]

Artículo 291. — (R) Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley. [402]

---

[400] Se refiere a la Ley del Organismo Judicial, aclarar.

[401] Anteriormente este artículo permitía que el secretario de un tribunal pudiera reemplazar al juez por un período no mayor de ocho días, sin embargo se considera ilegal la delegación de la función jurisdiccional, por esa razón esta norma fue derogada.

[402] **Competencia de los Jueces de Paz en Asuntos Laborales:** Con el objeto de ampliar la cobertura de la JPTPS y lograr un mayor acceso a la justicia laboral se realizó una reforma a este

R. Este artículo, DCR 64-92.

Artículo 292. — Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: [403]

a) (R) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;

b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Capítulo Tercero de este Título.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de conciliación, conforme a las referidas disposiciones;

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan; [404]

---

artículo y se amplió la competencia que originalmente tenían los juzgados de paz de forma que ahora pueden conocer sobre reclamaciones que cumplan las dos condiciones establecidas en esta norma:

a) que la cuantía no sea mayor a tres mil quetzales, y

b) que no exista en la localidad en la que se encuentra el juzgado de paz un juzgado privativo de trabajo y previsión social.

El juez de paz no tendrá competencia para conocer una reclamación laboral si en la localidad sí existe un juzgado privativo de trabajo y previsión social aunque la cuantía del conflicto laboral sea menor de tres mil quetzales.

[403] **Competencia de los Jueces de Trabajo de Primera Instancia:** Esta norma enumera los asuntos que en primera instancia pueden conocer los jueces de trabajo. En general los jueces de trabajo pueden conocer los conflictos de trabajo:

- *Individuales*: Cuando la disputa afecta únicamente a una relación de trabajo y el objeto de la controversia es producto de la discusión sobre la aplicación de una ley laboral.
  Pueden existir conflictos pluri-individuales cuando varios trabajadores reclaman en forma grupal el reconocimiento de derechos de orden individual, por esta razón la circunstancia de que actúen en forma conjunta (según las reglas del litisconsorcio facultativo establecido en el artículo 54 del CPCM el cual se aplica supletoriamente según lo establece el artículo 326 del CT) no significa que el conflicto sea de naturaleza colectiva ya que por el tipo de pretensiones continua siendo individual.
- *Colectivos:* Afectan a varias relaciones de trabajo y la controversia es producto de la discusión de un interés colectivo eso quiere decir que el interés es común a todos los trabajadores.
- *Jurídicos:* Cuando la controversia entre las partes es producto de la discusión sobre la aplicación de una ley laboral.
- *Económico-Social:* Cuando la controversia entre las partes es producto del interés de modificar el sistema legal laboral a través de la creación supresión o modificación de las normas vigentes.

[404] A los sindicatos puede imponerse la pena de "*disolución*" según lo establece el artículo 213 del CT

d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda; [405]

e) **R. Este inciso, derogado, DCR 18-2001.** [406]

f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. [407]

Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aún cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos;

g) De todos los demás asuntos que determina la ley.

R. Los incisos a), c) y d), DP 570

R. Los incisos b) y f), DCR 1441.

CAPITULO TERCERO

Tribunales de Conciliación y Arbitraje

---

siempre y cuando exista una causal establecida en los artículos 226 y 227 del CT. El procedimiento judicial para imponer esta pena es el juicio ordinario y en este inciso se establece la competencia de los jueces de trabajo para conocer de estos asuntos.

Las controversias que pueden surgir entre sindicatos pueden ser producto del incumplimiento de un pacto o contrato colectivo según lo establece el artículo 46 del CT.

Para determinar la competencia territorial de los jueces de trabajo con relación a estos asuntos debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 315 de este CT.

[405] Los artículos 414 del CT y 52 del DCR 295 establecen que los jueces de trabajo deben conocer de las reclamaciones en donde se discutan asuntos relativos a la seguridad social. El procedimiento para la discusión de este tipo de conflictos es el juicio ordinario.

[406] Originalmente este inciso otorgaba a los jueces de trabajo la competencia para imponer las sanciones contenidas en el artículo 272 del CT sin embargo esta competencia fue derogada expresamente por el DCR 18-2001.

[407] La regulación contenida en este inciso puede generar confusión en vista que aparentemente contradice el contenido del artículo 291 por razón de que la cuantía que establece es mucho menos a la que se establece para el caso de la competencia de los jueces de paz.

Para aclarar esto es necesario tomar en cuenta que originalmente el artículo 291 establecía que los juzgados de paz podían conocer, en única instancia, de todo conflicto de trabajo cuya cuantía no excediera de cien quetzales, por esa razón este inciso otorgaba competencia a los jueces de primera instancia para conocer de todo conflicto de trabajo cuya cuantía fuese mayor a cien quetzales.

Actualmente la competencia de los jueces de paz en asuntos laborales se regula conforme lo establecido en el artículo 291 que establece la cuantía de tres mil quetzales y este inciso ha quedado superado.

Artículo 293. — (R) La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. [408] Cada tribunal se integra así:

a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.

b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.

c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Los cargos son públicos y obligatorios.

Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

Los representantes a que se refiere este artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos. Sin embargo, podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido ya su período.

El secretario del Juzgado cuyo juez preside el tribunal, lo es a la vez de éste también permanente.

R. Este artículo, DCR 19-97.

Artículo 294. — (R) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El Presidente del tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación.

El juez y quienes integren los Tribunales de Conciliación y Arbitraje devengarán en concepto de dietas las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia, la cual debe incluir anualmente en su presupuesto suficientes recursos para ello o gestionar conforme a la ley las transferencias necesarias para ese fin.

Los tribunales de Conciliación y Arbitraje conocen en primera instancia.

R. Este artículo, DCR 19-97.

Artículo 295. — (R) Los representantes de los trabajadores y empleadores serán propuestos por sus respectivas organizaciones a la Corte Suprema de Justicia a más tardar el último día hábil del mes de

---

[408] **Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje:** Estos tribunales constituyen un importante órgano que el Estado crea con el objetivo de fomentar la Negociación Colectiva entre trabajadores y empleadores y se relaciona con el artículo 5.2.e del convenio 154 de la OIT.

La competencia de estos tribunales se regula en el ACSJ 2-2003 y 4-2003.

noviembre de cada año, para que ésta califique dentro de los quince días siguientes si los candidatos a ser nombrados reúnen o no las calidades que la ley exige. De no ser así, o en los casos en que no se presenten candidatos o que no se complete el número que cada parte debe proponer, queda facultada la Corte para designar libremente como integrantes de una u otra parte, a las personas que satisfagan los requisitos de ley.

La lista con los nombres de quienes resulten nombrados deberá remitirse a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, inmediatamente que sean designados; será también publicada en el diario oficial y en otros medios de comunicación social, así como enviada al Colegio de Abogados.

R. Este artículo, DCR 19-97.

Artículo 296. — (R) Los representantes de los patronos y los de los trabajadores deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el artículo 6o. de la Constitución de la República, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar. Además deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del Juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del Tribunal.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 297. — (R) El representante que en cualquier forma faltare a su deber, será objeto de corrección disciplinaria, según la gravedad de la falta, con multa de diez a quinientos quetzales, a juicio de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional. Contra esas resoluciones cabe recurso de apelación ante la Corte Suprema de Justicia.

R. Este artículo, DCR 1441.

Articulo 298. — En los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el Presidente es el encargado de dictar las resoluciones de trámite las que serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del tribunal aún cuando alguno votare en contra.

Artículo 299. — (R) Las deliberaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son secretas y la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este tribunal son tomadas por mayoría de votos de sus miembros.

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO CUARTO

Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social (R)

R. Denominación, modificada, DCR 1441.

Artículo 300. — (R) La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las Salas de Apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 301. — (R) Dichas Salas están integradas por tres Magistrados Propietarios y tres Su-

plentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el Tribunal el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Tendrán un Secretario que debe ser Abogado de los Tribunales de la República o estudiante de Derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 302. — (R) Los Magistrados de las Salas de Trabajo y Previsión Social deben tener las calidades que la Constitución exige para ser Magistrados de la Corte de Apelaciones y de preferencia, ser especializados en Derecho de Trabajo. Gozan de los mismos emolumentos, así como de las mismas preeminencias e inmunidades y durarán cuatro años en el ejercicio de sus cargos.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 303. — (R) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conocen en grado de las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta. [409]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 304. — El Presidente de la Sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que irán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones del tribunal son secretas en igual forma se deben hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

Artículo 305. — El Presidente del Tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los tres Magistrados, debiendo cada uno de ellos enterarse personalmente de los autos a fin de aprobar, improbar o modificar la ponencia de los otros. [410]

(R) Las decisiones de este Tribunal se deben tomar por mayoría de votos de sus miembros.

R. Este párrafo, DCR 1441.

Artículo 306. — (R) El personal de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, será nombrado de conformidad con las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

R. Este artículo, DP 570.

[409] Estas salas de apelación conocen en "*única instancia*" las reclamaciones de los empleados públicos según lo establece el artículo 80 del DCR 1748. Conocen en primera instancia de todo conflicto que surja entre los trabajadores del Organismo Judicial según los términos establecidos en el artículo 6 del DCR 71-86.

[410] Las reglas específicas que regulan los métodos de trabajo de los magistrados de una sala de apelaciones se encuentra regulado en los artículos 34 al 41 del ACSJ 36-2004.

CAPITULO QUINTO

Procedimientos de Jurisdicción y Competencias

Artículo 307. — (R) En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador. [411]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 308. — Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo negocio que le esté sometido ni para dictar su fallo. [412] No obstante, podrán comisionar a otro juez de igual o inferior categoría aún cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio. [413]

Artículo 309. — (R) El que sea demandado o requerido para la práctica de una diligencia judicial ante un Juez que estime incompetente por razón del territorio o de la materia, podrá ocurrir ante éste pidiéndole que se inhiba de conocer en el asunto y remita lo actuado al Juez que corresponda. También podrá ocurrir ante el Juez que considere competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. En ambos casos debe plantear la cuestión dentro de tres días de notificado. [414]

---

[411] **El Pacto de Sumisión en Materia Laboral:** La facultad que tienen los jueces de trabajo de conocer un conflicto laboral no puede ser extendida a otros jueces por razón del territorio o de la materia. Sin embargo sí es posible que las partes de un contrato de trabajo pacten la sumisión de la competencia por razón del territorio a un juez distinto al que según las reglas establecidas en el artículo 314 de este CT, debería conocer.

Para que este "*pacto de sumisión*" sea válido se requiere que las partes cumplan dos condiciones:

- Que el pacto de sumisión conste en una cláusula del contrato individual de trabajo, y
- La estipulación a través de la cual se establece este pacto de sumisión favorezca en forma notoria al trabajador.

Si el pacto de sumisión que celebre un patrono y un trabajador no cumple estos requisitos entonces no será posible realizar una prórroga de la competencia territorial de un juez de trabajo. Esta misma institución se regula en el primer párrafo del artículo 314 del CT.

[412] **La Indelegabilidad de la Justicia Laboral:** Los jueces y magistrados de trabajo y previsión social no pueden delegar a otro juez, ni a un empleado del tribunal, la facultad de conocer y de resolver los conflictos de trabajo que se les plantean. Están obligados a estudiar y resolver personalmente los asuntos conocidos a su conocimiento, artículo 42.b del RGT.

[413] Esta facultad es parte de la "solidaridad judicial" que debe existir entre los Tribunales y que se encuentra regulada en el artículo 168 de la LOJ con lo cual se faculta a los jueces para "*comisionar*" a otros jueces la práctica de determinas diligencias. Estas comisiones se regulas por este artículo y por el artículo 114 de la LOJ.

Para que un juez pueda comisionar a otro para la realización de una diligencia judicial es necesario que la ley establezca en forma específica qué diligencias pueden ser comisionadas, tal como lo establece el artículo 349 del CT.

[414] **La Excepción de Incompetencia**: El derecho de defensa presupone que toda acción judicial que

Los conflictos de jurisdicción por razón de la materia que se susciten entre los Tribunales de Trabajo y otros Tribunales de jurisdicción ordinaria o privativa, serán resueltos por la Corte Suprema de Justicia.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 310. — (R) Para la sustanciación de las competencias, así como en los casos de conflictos de jurisdicción que se suscitaren entre un Tribunal de Trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas contenidas en la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, sin perjuicio de que el procedimiento siempre será oral e impulsado de oficio. [415]

---

se plantee por una persona en contra de otra debe ser conocida y resuelta por un juez competente. La discusión sobre la competencia del juez ante el cual ha sido planteada una acción judicial constituye una importante garantía de defensa y se ejercita a través del planteamiento de la excepción de incompetencia.

Esta defensa puede plantearse ante el juez que está conociendo el asunto o ante el juez que se estime competente para conocerlo. En ambos casos el planteamiento de la excepción debe hacerse dentro de los tres días después que la persona ha sido notificada. Según el artículo 117 de la LOJ esta excepción de incompetencia debe tramitarse como incidente y su planteamiento tiene efectos suspensivos sobre el proceso principal ya que éste no puede continuar hasta que no se concluya la discusión sobre la competencia del juez, artículo 118 de la LOJ.

Esta excepción de incompetencia puede plantearse por razón de la materia, del territorio y de la cuantía. Por ejemplo cuando una persona ha planteado una demanda ordinaria laboral reclamando el pago de prestaciones laborales y el empleador al ser notificado de la demanda considera que la relación que le unió con la persona demandante no fue de naturaleza jurídica laboral sino de naturaleza jurídica civil o mercantil en vista de que se había suscrito un contrato de servicios profesionales, el empleador demandado debe plantear la excepción de incompetencia por razón de la materia para alegar su defensa. En este caso el incidente que se plantee tendrá como objeto determinar si existen o no los criterios establecidos en el artículo 18 del CT.

Si el demandado no presenta la excepción de incompetencia en el plazo indicado en este artículo no lo podrá plantear posteriormente, y constituye una aceptación tácita de que la relación que le une con el demandado es de naturaleza laboral ya que esta circunstancia es un efecto procesal normal del emplazamiento según lo establece el artículo112.2.b del CPCM.

[415] **Los Conflictos de Jurisdicción**: Se producen cuando una persona inicia una acción judicial laboral ante un Tribunal de Trabajo sin antes haber planteado su reclamación ante la autoridad administrativa que por mandato de la ley debió conocer y resolver el asunto previamente. En estos casos el demandado que por lo regular es el Estado de Guatemala puede plantear un "conflicto de jurisdicción" según lo establece el artículo 9 del DCR 64-76.

Por ejemplo si un empleado de un ministerio del Gobierno de Guatemala es destituido y plantea una demanda ordinaria directamente ante un Tribunal de Trabajo emplazando al Estado de Guatemala, éste puede plantear un conflicto de jurisdicción en vista de que, según el artículo 80 del DCR 1748, la Junta Nacional de Servicio Civil debe conocer previamente la reclamación antes de que pueda hacerlo una autoridad judicial.

El excesivo abuso de procedimiento que muchos abogados realizan de esta institución procesal en casos en donde evidentemente se utiliza para entorpecer el normal desarrollo de un juicio ordinario no implica que la misma carezca de una importancia significativa como medio de defensa.

La situación de abuso debería ser corregida a través de la aplicación de los medios legales indicados

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 311. — Resueltos los conflictos de jurisdicción o las competencias por el tribunal a quien corresponda, deben remitirse a la mayor brevedad posible las actuaciones al juez que se estime competente, a efecto de que éste continúe el procedimiento.

Artículo 312. — (R) En las resoluciones de los tribunales encargados de dirimir las competencias se debe calificar si es o no frívola la excepción de incompetencia. En caso afirmativo, se impondrá al litigante que la interpuso, una multa de diez a cien quetzales.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 313. — El juez de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

Artículo 314. — (R) Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social: [416]

a) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;

b) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;

c) El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo;

d) El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 315. — (R) Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sindicales, se deben entablar ente el juez de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del domicilio de éstas. [417]

---

en el comentario realizado en el artículo 285 de este CT.

[416] **Las Reglas de la Competencia Territorial de los Jueces de Trabajo**: Esta disposición establece las cuatro reglas legales que determinan la competencia territorial de los jueces de trabajo para conocer de las reclamaciones de naturaleza laboral que las partes sometan a su conocimiento.

Esta competencia territorial puede ser prorrogada por las partes de la relación laboral si suscriben, respetando las disposiciones de este artículo y del artículo 307 del CT, un pacto de sumisión.

[417] En este caso el domicilio de un sindicato consta en sus estatutos según lo establece el artículo 221.c del CT.

Sin embargo, se estará a lo dispuesto en el artículo anterior cuando las organizaciones sindicales actuaren como patronos en caso determinado. [418]

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO SEXTO

Impedimentos, Excusas y Recusaciones

Artículo 316. — **(R)** Lo establecido en los artículos 137, 138, 139, 140, 141, 142 y 143 de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial, es aplicable a los tribunales de Trabajo y Previsión Social. [419]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 317. — **(R)** Las partes tienen derecho de pedirle al juez que se excuse y el de recusarlo con expresión de causa legal, en cualquier estado de juicio. Esta disposición no rige para los tribunales de conciliación y arbitraje, que se regularán por lo establecido en el capítulo respectivo.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 318. — **(R)** Si el juez estimare que es cierta la causal alegada, dictará resolución dándose por recusado y mandará pasar el asunto a quien debe reemplazarlo. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

Si el juez estimare que no es cierta la causal o que no da lugar a recusación, lo expresará así en auto razonado y mandará pasar el asunto a la sala de apelaciones jurisdiccional, la que deberá resolver dentro de veinticuatro horas de recibidos los autos; pero si dentro de ese término alguna de las partes pidiere la recepción de pruebas, las que deberá individualizar, éstas se recibirán en audiencia verbal que se verificará dentro de un término de tres días, pasada la cual resolverá dentro de cuarenta y ocho horas.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 319. — En los casos que proceda una excusa, una recusación o un impedimento, se observarán las reglas siguientes:

a) Si se trata de un juez de Trabajo y Previsión Social, se mandarán pasar los autos al juez de igual categoría más próximo;

b) **(R)** Si se trata de uno de los magistrados de las salas de Trabajo y Previsión Social, se llamará a los suplentes en su orden; en caso de que todos estuvieren impedidos de conocer, la Corte Suprema de Justicia designará dentro de las veinticuatro horas siguientes de

[418] Por ejemplo un sindicato puede contratar a una secretaria, a un perito contador o a una persona para que se encargue del mantenimiento de su sede sindical, en estos casos se establecerá un contrato individual de trabajo entre la persona contratada y el sindicato que actuará como patrono. Si surge un conflicto de trabajo entre el trabajador y el sindicato y se necesita establecer qué juez es competente para conocer de la reclamación entonces se aplicarán las reglas de competencia indicadas en el artículo anterior.

[419] Hay que hacer la referencia con la LOJ.

serle comunicado a los otros magistrados suplentes de Trabajo y Previsión Social, por el orden de su elección; y si aún así no se lograre integrar la sala por estar éstos igualmente impedidos de conocer, llamará a los magistrados suplentes de la Corte de Apelaciones del fuero común, también por el orden de su elección;

R. Este inciso, DCR 1441.

c) (R) Si se tratare de un miembro o de varios de los tribunales de conciliación y de arbitraje, se llamará por su orden en las respectivas listas a los que deben sustituirlos; en caso se agotaren, la sala de apelaciones que corresponda hará la designación entre los suplentes, por su orden.

R. Este inciso, DCR 1441.

Artículo 320. — (R) Las partes, en un mismo asunto, podrán recusar con expresión de causa o sin ella, hasta dos secretarios, oficiales o notificadores, en cuyo caso el juez dictará resolución mandando pasar los autos a otro de los oficiales o notificadores.

R. Este artículo, DCR 1441.

TITULO UNDÉCIMO

Procedimiento Ordinario [420]

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 321. — (R) El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral,[421]

---

[420] **El Proceso Ordinario Laboral**: El juicio ordinario laboral es un proceso de conocimiento que tiene por objeto la solución de conflictos jurídicos (individuales o colectivos) de naturaleza laboral, con el propósito de condenar a una persona al cumplimiento de una obligación o declarar un derecho subjetivo específico.

El contenido de un juicio ordinario laboral está determinado por las pretensiones de las partes las que pueden ser de diversa naturaleza atendiendo a la múltiple posibilidad de su contenido en función de los diferentes derechos que pueden existir dentro de una relación laboral. Un juicio ordinario pude ser planteado entre:

- Patronos y Trabajadores.
- Patronos y Patronos.
- Trabajadores y Trabajadores.

Las pretensiones que se plantean en un juicio ordinario atienden a la obligación que subyace en la reclamación y pueden ser por ejemplo: el reclamo de una indemnización por despido directo e injustificado, la determinación de daños y perjuicios por incumplimiento de inicio de la relación de trabajo o por incumplimiento de un contrato a plazo fijo, el reclamo de salarios retenidos o prestaciones tales como aguinaldos y bonos, la determinación de daños y perjuicios derivados de un abandono injustificado, la determinación de responsabilidades civiles derivadas del trabajo, la determinación de una indemnización por lesiones o muerte en un accidente de trabajo, la disolución de una organización sindical, una reclamación contenciosa en materia de seguridad social, el despido de un dirigente sindical, etc.

[421] **La Oralidad de los Procedimientos Judiciales Laborales**: Todos los procedimientos judiciales en materia laboral deben ser orales. La oralidad constituye un mecanismo que permite la realización de varios principios procesales que garantiza la eficacia y legitimidad de la administración de justicia laboral:

- Permite la efectiva inmediación del juez ante las partes de juicio ya que al ser orales las intervenciones de las partes y las declaraciones de testigos deben ser producidas necesariamente ante el juez ya que sino se realiza así este tendría conocimiento de las mismas a través de lo que el oficial haga constar en las actas y esto constituye una delegación indebida de la función jurisdiccional (ver artículo 308 de este CT). Esta obligación se establece en forma especial para todas las diligencias de prueba tal y como lo regula el último párrafo de este artículo.
- La oralidad no consiste únicamente en la facultad de expresarse de viva voz en un tribunal ya que algunas personas consideran que la oralidad consiste en "dictar" sus alegatos ante el juez. La oralidad es más que eso, constituye un mecanismo a través del cual las partes discuten en forma directa sus pretensiones, de esta forma se asegura la posibilidad de que las partes puedan discutir en forma directa e inmediata sus pretensiones.
- Garantiza la publicidad de los actos procesales con lo cual se contribuye al fortalecimiento de la legitimidad del sistema de administración de justicia laboral.

actuado e impulsado de oficio[422] por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

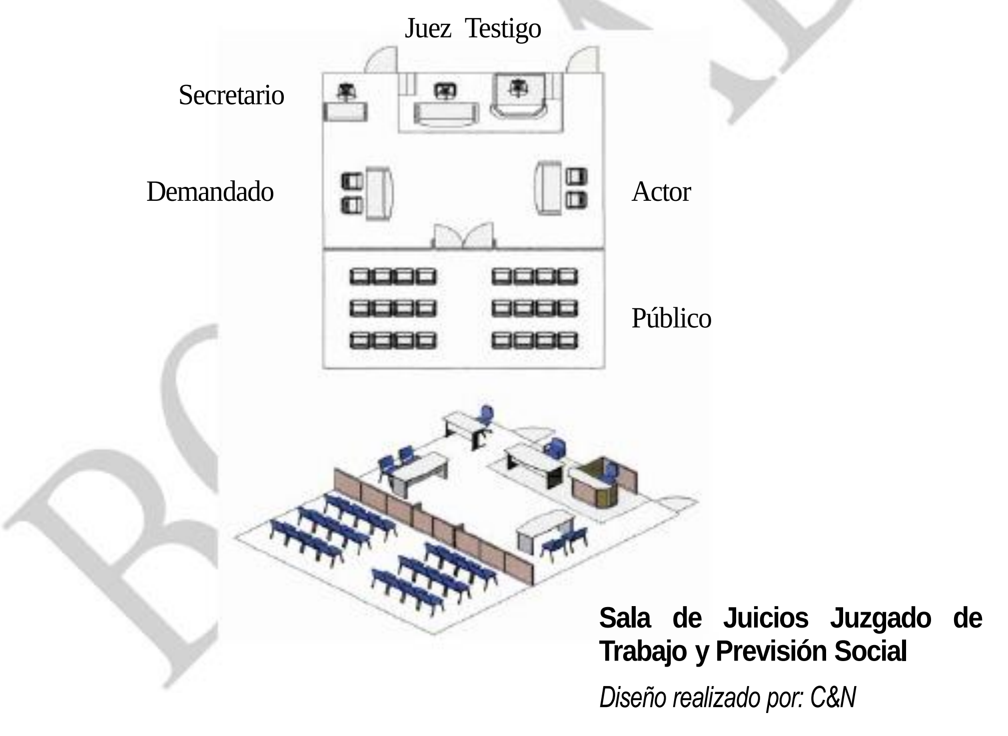
R. Este párrafo, DCR 1441.

(R) No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar podrán actuar como tales:

a) Los abogados en ejercicio; [423]

A pesar de que la "oralidad" constituye la regla general para la realización de todos los procedimientos laborales, también existe la posibilidad, como excepción, que las partes puedan plantear sus alegatos en forma escrita, así lo establecen los artículos 322 y 326 "bis" de este CT.

Todas las audiencias que se realicen en un procedimiento judicial de naturaleza laboral deben ser desarrolladas respetando las disposiciones contenidas en los artículos 24 al 29 del RGT. Es importante tener presente que los procedimientos en materia de juicios laborales tienen que ser orales según las reglas de estas disposiciones y las regulaciones específicas contenidas en este CT para cada tipo de procedimiento. El siguiente esquema, diseñado en el 2,002, ejemplifica una sala de audiencias laborales y constituye un recurso visual para comprender la dinámica del diligenciamiento de los actos procesales orales.



Sala de Juicios Juzgado de Trabajo y Previsión Social

Diseño realizado por: C&N

[422] Esta característica ha sido comentada en el artículo 285 de este CT.

[423] **Procuraduría de Defensa del Trabajador:** Si un trabajador desea contar con la asesoría de un abogado pero carece de los recursos económicos para contratarlo puede acudir a la "Procuraduría de Defensa del Trabajador" que se encuentra en el MTPS en donde recibirá asesoría en forma gratuita. Esta procuraduría se regula en el artículo 14 del AG 242-2003 y en el Acuerdo Ministerial 167-2000.

b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante; y

c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva.

R. El segundo párrafo, los incisos a), b) y c), DCR 4-97.

Artículo 322. — (R) Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias. [424]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 323. — (R) Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. [425]

Es importante considerar que la complejidad de un procedimiento judicial laboral requiere la adecuada asesoría de una persona que posea la calificación técnica adecuada.

[424] En la presentación de todo escrito o memorial ante un tribunal de trabajo debe cumplir con lo siguiente:

- Original.
- Duplicado, artículo 326 "bis" de este CT.
- Una copia para el secretario del tribunal, artículo 63 del CPCM.
- Una copia para cada parte contraria que deba ser notificada, artículo 63 del CPCM.
- Una copia para la IGT para los casos en que ésta intervenga según lo estipula el artículo 280 del CT.
-

[425] **La Representación en los Procesos Judiciales Laborales**: Una persona individual comparece por sí misma ante un tribunal cuando se presenta ante el juez de trabajo, una persona jurídica comparece por sí misma a un tribunal cuando se presenta su representante legal. En ambos casos tanto la persona individual como el representante legal de una persona jurídica pueden delegar su representación en otra persona siempre y cuando se respeten las reglas contenidas en este artículo.

Las personas individuales pueden delegar su representación a través de una carta poder cuando la cuantía del conflicto no exceda de la cantidad establecida en este artículo y pueden delegar su representación únicamente a las personas que se indican este artículo, si la cuantía sobrepasa lo indicado en este artículo entonces la delegación se tiene que realizar a través de un contrato de mandato judicial. Las personas jurídicas solamente pueden delegar la representación legal a través de un abogado y por medio de un contrato de mandato judicial.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 324. — (R) Los tribunales de Trabajo y Previsión Social actuarán en días y horas inhábiles, cuando el caso lo requiera, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse salvo fuerza mayor y se entenderá habilitado el tiempo, necesario para su terminación. [426]

Para la sustanciación de los conflictos de carácter económico-social, todos los días y horas son hábiles.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 325. — (R) Los decretos deben dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos dentro de tres días.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 326. — (R) En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que

---

[426] **Los Plazos en los Procesos Judiciales Laborales**: Las reglas que regulan el cómputo de los plazos tienen una significativa relevancia porque determinan la celeridad de los procesos y su cumplimiento garantiza la eficacia de la administración de justicia laboral.

Esta disposición establece la facultad del juez de trabajo para habilitar tiempo y concluir las audiencias de recepción de pruebas en el mismo día en que se iniciaron ya que las cuales solo pueden suspenderse por causas de fuerza mayor. Por ejemplo si la jornada de trabajo en el Organismo Judicial concluye a las quince horas con treinta minutos y aún no se concluido la audiencia laboral entonces el juez de trabajo tiene facultad para habilitar tiempo inhábil y concluir la diligencia. Esta misma disposición se puede utilizar en el caso de que, por las características de un proceso en particular, el juez de trabajo deba realizar un reconocimiento judicial un día sábado o domingo.

Una vez planteado un conflicto según lo establece el artículo 378 de este CT el cómputo de los plazos incluye los días inhábiles.

Es importante tener presente que en el cómputo de los plazos en materia laboral se aplican las reglas contenidas en los artículos 45 al 50 de la LOJ. Incluso, con relación a la aplicación del artículo 45.e de la LOJ existe el acuerdo 49-02 de la Co.Co. que comunica la doctrina legal que existe sobre su aplicación y que confirma la aplicación de estas reglas para el cómputo de los plazos procesales en materia laboral.

Estos plazos se computan en forma continua y solo pueden ser interrumpidos cuando la ley específicamente lo indique, por ejemplo, en los casos que establece el último párrafo del artículo 326 del CT.

pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. [427]

(R) Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Código.

R. Estos primeros párrafos, DCR 1441.

(R) Los únicos incidentes, incidencias y recursos que se tramitarán en la misma pieza de autos, serán los que señale expresamente este Código. Los demás se substanciarán en pieza separada, sin interrumpir el proceso.

Los procedimientos y plazos procesales solamente quedarán interrumpidos cuando llegado el momento de dictar sentencia o auto que ponga fin al proceso hubieren incidentes o recursos sin resolver, cuando los mismos no deban resolverse en sentencia.

R. Se adiciona estos párrafos finales, DCR 35-98.

Articulo 326 "bis". — (R) Los expedientes se formarán por duplicado. [428] El original del duplicado se extenderá en papel español, bond u otro de similar calidad.

Con los duplicados se formarán legajos que servirán para que el Tribunal continúe conociendo en caso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos.

Los actos del proceso serán realizados por escrito u oralmente, según las disposiciones de este Código para cada caso. De los actos realizados oralmente se dejará constancia por escrito, en forma de

[427] **La Aplicación Supletoria del CPCM y de la LOJ**: La parte procesal del CT no tiene el propósito de regular en forma detallada todos los aspectos legales de los actos procesales ya que es posible aplicar las disposiciones específicas del CPCM y de la LOJ para establecer las reglas legales particulares de algunos actos que se realizan en los procesos judiciales laborales. La condición que el CT establece para realizar esta aplicación supletoria es que en el mismo no exista una disposición particular y que la aplicación de las disposiciones del CPCM y de la LOJ se realicen respetando el texto y los principios procesales establecidos en este CT.

Por ejemplo cuando en un juicio ordinario un testigo no comparece a prestar declaración entonces es procedente aplicar supletoriamente las disposiciones establecidas en el artículo 147 del CPCM en vista de que en el CT no existe ninguna regulación relacionada con la incomparecencia de los testigos. Sin embargo la aplicación de esta disposición tiene que realizarse respetando el texto y los principios procesales contenidos en el CT por esta razón si se opta por fijar una nueva audiencia esta debería realizarse dentro del plazo establecido en el artículo 346 del CT.

No es procedente la aplicación supletoria del artículo 131 del CPCM con el objeto de exigir al que haya propuesto la prueba de confesión judicial la presentación de la plica que contenga el pliego de posiciones argumentando que le CT no establece ninguna regulación con respecto a esta obligación, ya que el artículo 321 del CT indica que todos los procedimientos son orales por lo tanto no existe vacío legal alguno y las partes procesales pueden plantear sus posiciones o preguntas en forma oral.

Finalmente es importante tomar en cuenta que las disposiciones legales que regulan el procedimiento ordinario en el CT se aplican supletoriamente dentro de los procedimientos colectivos y en el juicio de ejecución.

[428] Para la presentación de los memoriales en el departamento de Guatemala hay que considerar que todos los escritos deben presentarse atendiendo a lo dispuesto en los ACSJ 3-2001 y 5-2001.

actas, razones o cualquier otro medio idóneo.

R. Este artículo, DCR 35-98.

CAPITULO SEGUNDO

Notificaciones [429]

Artículo 327. — (R) Toda resolución debe hacerse saber a las partes o a sus representantes facultados para el efecto, en la forma legal y sin ello no quedan obligadas ni se les puede afectar en sus derechos. También se notificará a las otras personas a quienes la resolución se refiera. Las notificaciones se harán, según el caso:

a) Personalmente;

b) Por los estrados del tribunal; y

c) Por el libro de copias

En la notificación no se admitirán razonamientos ni interposición de recursos a menos que en otra ley o en la resolución se disponga otra cosa.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 328. — (R) Se notificará personalmente:

a) La demanda, la reconvención y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto;

b) Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes que juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada;

c) Las resoluciones en que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia;

d) Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firme o manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa;

e) Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y las en que se haga

---

[429] **Las Notificaciones en los Procedimientos Judiciales Laborales**: La notificación constituye un acto procesal a través del cual el juez de trabajo pone en conocimiento de las partes el contenido de una resolución judicial. La mayoría de notificaciones en los procesos laborales se realizan en forma personal.

El notificador es el empleado judicial que tiene la responsabilidad de realizar las notificaciones y debe regirse a lo dispuesto en estos artículos y en las disposiciones supletorias contenidas en el CPCM, en la LOJ y en los artículos 55 al 61 del RGT.

efectivo éste;

f) Las que contengan señalamiento del día para la vista; ✕[430]

g) Los autos y sentencias;

h) Los autos para mejor proveer; e

i) Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso.

Estas notificaciones no pueden ser renunciadas.

Al hacer cualquiera de las notificaciones a que se refiere el artículo anterior, se entregará la copia de la solicitud con la transcripción de la resolución en ella dictada, o sólo la resolución cuando no haya recaído en una solicitud, identificando en todo caso, el expediente respectivo.

Toda notificación personal se practicará a más tardar dentro del término de seis días hábiles, contado a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a que el juez sancione al notificador con multa de diez quetzales, la primera vez; de veinticinco quetzales la segunda; y con destitución la tercera. [431] Se hará constar el mismo día en que se haga y expresará la fecha, la hora, el lugar en que fue hecha e irá firmada por el notificado,[432] pero si éste se negare a suscribirla, el notificador dará fe de ello y la notificación será válida.

Para hacer las notificaciones personales, el notificador o un notario designado por el juez a costa del solicitante y cuyo nombramiento recaerá preferentemente en el propuesto por el interesado, irá a la casa que haya indicado éste y en su defecto, a la de su residencia, conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no hallare a la persona que deba ser notificada, hará la notificación por medio de cédula

---

[430] En la publicación del DCR 1441 en el DOR se cometió el error de copia de omitir la palabra "señalamiento". Sin embargo la reforma realizada en el DP 570 y la iniciativa de ley que conoció la Comisión de Trabajo del Congreso de la República al momento de emitir dictamen dentro del proceso de aprobación del DCR 1441 contiene la redacción de esta norma incluyendo la palabra "señalamiento".

[431] El plazo para realizar una notificación personal es bastante amplio si se compara con el plazo que regula el artículo 75 del CPCM. Este plazo tiene por objeto que las notificaciones se realicen en un plazo racional luego de haber sido dictada la resolución correspondiente.

El incumplimiento de la disposición que rige el plazo de 6 días hábiles para realizar una notificación personal puede ocasionar problemas a las partes, principalmente al demandado cuando por ejemplo la notificación de la primera resolución de trámite de un juicio ordinario se realiza hasta tres días antes del día fijado para la audiencia del juicio oral, si en dicha resolución se ha decretado el arraigo del demandado y este tiene que salir del territorio nacional le deja un margen limitado de tiempo para realizar las gestiones que le permitan levantar dicho arraigo, esto se puede evitar si la notificación de la primera resolución de trámite se hace en el plazo indicado en el artículo 328 del CT.

[432] ✕En la publicación oficial del DCR 1441 se cometió el error de copia de indicar "notificado" cuando la palabra correcta es "notificador".

que entregará a los familiares o domésticos o a cualquier otra persona que viva en la casa. [433] Si se negaren a recibirla, el notificador la fijará en la puerta de la casa y expresará al pie de la cédula, la fecha y hora de entrega y pondrá en el expediente razón de haber notificado en esa forma.[434] También podrán hacerse estas notificaciones entregándose en las propias manos del destinatario, donde quiera que se le encuentre dentro de la jurisdicción del tribunal, la copia de la solicitud y su resolución o sólo copia de ésta.

Cuando la notificación se haga por notario, el juez entregará a éste, original y copias de la solicitud o memorial y de la resolución correspondiente, debiendo el notario firmar en el libro la constancia de darse por recibido. Los notarios asentarán la notificación a continuación de la providencia o resolución correspondiente. Los abogados de los litigantes no podrán actuar como notarios notificadores en el juicio de que se trate.

La cédula debe contener: nombres y apellidos de la persona a quien se notifica, lugar, fecha y hora en que se le hace la notificación, nombres y apellidos de la persona a quien se entregue la copia de la resolución y la del escrito en su caso, la advertencia de haberse entregado o fijado en la puerta, firma del notificador y sello del tribunal.

(R) Las partes tienen la obligación de señalar lugar para recibir notificaciones en el mismo lugar en donde se encuentra asentado el tribunal que conoce del caso. No se dará curso a la primera solicitud si el interesado no señala lugar para recibir notificaciones. El demandado y las otras personas a la que la resolución se refiere, serán notificadas la primera vez en el lugar que se indique por el demandante. Al que no cumpla con señalar en la forma prevista el lugar para recibir notificaciones, se le seguirán haciendo por los estrados del tribunal.

R. Este párrafo, DCR 64-92.

Cuando haya de notificarse o citarse a una persona residente fuera del lugar del juicio, se hará la notificación o citación por medio de exhorto dirigido al juez de primera instancia, si la persona residiere en la cabecera departamental o de despacho dirigido al juez menor correspondiente, si residiere en un

[433] Lugar para notificar a la otra parte: Explicar esto. ¿Qué se entiende por lugar?. La excepción es el último párrafo del 394.

[434] La realización de una notificación en forma personal no significa, necesariamente, que se tenga que realizar directamente a la persona a la cual se dirige la misma, más bien las notificaciones personales se realizan, la primera vez, en el lugar indicado por la otra parte si se trata del demandado y las siguientes se harán en el lugar que expresamente señale el propio demandado y el actor.

Es importante tomar en cuenta que las notificaciones deben realizarse en el lugar que ha sido señalado por cada parte procesal independientemente de si al notificador le indican que en ese lugar no se encuentra la persona a quien pretende notificar, ya que la responsabilidad de señalar los lugares correctos es de las propias partes procesales, los jueces de trabajo son responsables de ordenar que las notificaciones se realicen en los lugares que han sido señalados. Esto ha sido considerado así en los siguientes casos conocidos por la Co.Co. expedientes: 233-99, 1449-96 y 112-97.

Por esta razón un notificador no puede dejar de realizar una notificación simplemente porque en el lugar le indican que no conocen a la persona o que la empresa no existen o no está constituida en ese lugar. Si la dirección del lugar señalado es correcta entonces el notificador debe proceder de la forma indicada en este párrafo.

municipio. El juez comisionado para el efecto, está obligado a comunicar al juez comitente, sin demora de tiempo y por la vía telegráfica, el haber practicado la notificación respectiva, indicando el lugar, día y hora en que tuvo efecto.

El incumplimiento de esta disposición se sancionará con multa de veinticinco quetzales que impondrá la Corte Suprema de Justicia al juez responsable.

Cuando el notificador sepa, por constarle personalmente o por informes que le den en la casa de la persona que debe ser notificada, que ésta se halla ausente de la república, se abstendrá de entregar o de fijar cédula y pondrá razón en autos, haciendo constar cómo lo supo y quiénes le dieron la información, para que el tribunal disponga lo que deba hacerse. [435]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 329. — **(R)** Las demás notificaciones se harán a los litigantes por los estrados o por los libros de copias del tribunal y surtirán sus efectos dos días después de fijadas las cédulas en los estrados o de agregadas las copias a los legajos respectivos. De toda resolución se dejará copia al carbón, íntegra y legible, la cual firmará y sellará el secretario del tribunal, consignando la fecha y hora en que la suscriba y agregue a los legajos, de lo que pondrá razón en los autos, identificando el respectivo expediente. Dichas copias se coleccionarán debidamente ordenadas y foliadas, atendiendo a las distintas clases de asuntos que se tramiten. Las copias de las resoluciones de carácter precautorio, las coleccionará en forma reservada bajo su propia responsabilidad el secretario del tribunal. El secretario deberá cumplir con las obligaciones que le impone este artículo dentro de veinticuatro horas de dictada la resolución, bajo pena de multa de cinco quetzales, la primera vez que incumpla; de diez quetzales, por la segunda, y de destitución por la tercera. Las copias de las resoluciones servirán, asimismo, para la reposición de cualquier expediente que se extravíe.

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO TERCERO

Acumulaciones

Artículo 330. — **(R)** En una misma demanda se podrán ejercitar varias acciones siempre que sean de la misma naturaleza, se tramiten por los mismos procedimientos y entre las mismas partes. [436]

La acumulación de acciones sólo es procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda

[435] En este caso el tribunal debe proceder según lo establecido en los artículos 43 al 46 del CC.

[436] **La Acumulación de Pretensiones Laborales**: Cuando se promulgó el CT en 1947 se denominaba como "acciones" a las pretensiones de las partes por esa razón se reguló que en una demanda laboral se pueden acumular varias acciones, o pretensiones como corresponde en la actualidad, por ejemplo: un trabajador, en una misma demanda puede reclamar en contra de su empleador el pago de indemnización por despido directo injusto, vacaciones y aguinaldo proporcional, en este caso la demanda consta de tres pretensiones que se reclaman en forma acumulada. Para poder realizar esta acumulación de pretensiones o acciones deben ser de la misma naturaleza, seguirse entre las mismas partes y por el mismo procedimiento.

o por vía de reconvención. ✕ [437]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 331. — (R) En la acumulación de autos, se estará a lo dispuesto por el Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil. [438]

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO CUARTO

Demanda

Artículo 332. — (R) Toda demanda debe contener: [439]

a) Designación del juez o tribunal a quien se dirija;

b) Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

c) Relación de los hechos en que se funda la petición;

d) (R) Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;

R. Este inciso, DCR 1441.

e) Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos, que detallará; elementos sobre los que se practicará inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba, deben observarla.

R. Este inciso, DCR 1441.

f) Peticiones que se hacen al tribunal, en términos precisos;

---

[437] En la publicación oficial del DCR 1441 se cometió el error de copia de omitir una conjunción "…de la demanda por vía de…" siendo lo correcto: "…de la demanda o por vía de…", tal y como se reguló en el DCR 330.

[438] **La Acumulación de Procesos Laborales:** Al igual de lo que sucede con el concepto de acciones en la actualidad el término "autos" equivale a procesos y cuando se han planteados dos o más procesos contra la misma persona es posible acumularlos y resolverlos en un solo juicio. Para realizar esto se debe aplicar los artículos 538 al 546 del CPCM.

[439] Estos requisitos constituyen los presupuestos mínimos que el Tribunal de Trabajo necesita conocer para poder establecer un juicio laboral.

g) Lugar y fecha; y

h) Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

R. Este artículo, DP 570.

(R) En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. [440] El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y éste no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio.

R. Se adiciona es párrafo, DCR 1441.

Artículo 333. — (R) Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta ajustándose a las exigencias del artículo anterior.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 334. — (R) Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332, el juez, de oficio, debe ordenar al actor que subsane los defectos, puntualizándolos en forma conveniente; y mientras no se cumplan los requisitos legales no se le dará trámite. [441]

R. Este párrafo, DP 570.

CAPITULO QUINTO

Juicio Verbal [442] y Período Conciliatorio

Artículo 335. — (R) Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto

[440] **La Acreditación de la Necesidad de una Medida Cautelar**: Con excepción del arraigo la solicitud de cualquier otra medida cautelar requiere que el demandado acredite la necesidad de la misma. Según la Co.Co. se entiende por acreditar la necesidad de una medida cautelar la exposición, en forma razonada, de la causa por la cual es necesaria dicha medida así fue declarado en la sentencia emitida dentro del expediente 537-93, Gaceta Jurisprudencial No.35.

Por esta razón no es necesario probar si no simplemente indicar cuál es el riesgo existente para las resultas del proceso y el juez de trabajo estimará si es procedente o no el otorgamiento de la medida cautelar que ha sido solicitada.

[441] Lo que comúnmente se conoce como "*previos*" no es más que el control jurisdiccional sobre el cumplimiento efectivo de los presupuestos procesales que como requisitos mínimos son indispensables para lograr la validez y eficacia de la jurisdicción.

Por lo tanto los presupuestos procesales a controlar son exclusivamente los referidos en el artículo 332 de este CT.

[442] La audiencia del juicio oral laboral debe desarrollarse según lo establecido en los artículos siguientes y en los artículos 24 al 29 del RGT.

de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle. [443]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 336. —(R) Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente [444] antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó. [445]

En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declara confeso. [446]

R. Este artículo, DCR 64-92.

Artículo 337. — (R) Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia. [447]

---

[443] En materia laboral no es posible que una vez se ha perfeccionado la rebeldía el demandado pueda tomar el proceso en el estado en que se encuentre en vista que esta norma expresamente prohíbe al juez de trabajo escuchar sus peticiones. La regulación "sin más citarle ni oírle" es clara al establecer que el rebelde no puede tener ninguna participación más dentro del proceso ordinario laboral.

[444] La prueba idónea es un certificado médico que haga constar que la persona padece de una enfermedad que le impide comparecer al juicio.

[445] En el caso de que una de las partes no comparezca a la audiencia de juicio oral no puede haber audiencia. Esto quiere decir que el juez simplemente debería hacer constar que una de las partes sí asistió a la hora fijada y que la otra parte no lo hizo. Luego se debe esperar el plazo de 24 horas para establecer si se presentó o no una excusa por motivo de enfermedad.

No es posible realizar una audiencia con la presencia de una sola de las partes, en este caso no es posible contestar la demanda, conciliar y, menos aún, recibir pruebas en vista que si se hace y luego la otra parte presenta una excusa médica y esta es declarada con lugar, entonces se tiene que fijar una nueva audiencia pero el que no compareció puede enterarse del contenido de las pruebas recibidas, por ejemplo de una declaración testimonial, simplemente revisando el expediente del proceso y de esta forma se produce un vicio en el proceso probatorio.

[446] Esto significa que un mandatario judicial no puede alegar que "desconoce los hechos" o que no "esta informado convenientemente del asunto" sobre todo si presta una confesión judicial. En este caso si el mandatario judicial no conoce los hechos del caso el juez de trabajo debe declarar ciertas las afirmaciones de la otra parte.

[447] Se conoce como "*emplazamiento*" al plazo comprendido entre la citación y la audiencia del juicio oral. El emplazamiento constituye una garantía de defensa ya que consiste en un período de tiempo

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 338. — (R) Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor.

La contestación de la demanda y la reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia. [448]

R. Estos primeros párrafos, DP 570.

(R) Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta, el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el artículo 335 de este Código. [449]

R. Este párrafo, DCR 1441.

Artículo 339. — (R) Lo estatuido en los artículos 332, 333 y 334 es aplicable a la contestación de la demanda, a la reconvención y a la contestación de ésta, en su caso.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 340. — (R) Planteada la reconvención, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.

Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. [450]

---

mínimo del cual dispone el demandado para preparar su defensa en juicio. Los efectos del emplazamiento pueden ser materiales y procesales y se regulan en el artículo 112 del CPCM.

[448] Este artículo regula el régimen de la contestación de la demanda el primer párrafo está redactado de forma que el demandado puede contestar en forma verbal la demandad en la propia audiencia. El segundo párrafo establece que si el demandado desea contestar la demanda en forma escrita lo puede hacer pero hasta el momento de la audiencia y no antes, ya que es necesaria la comparecencia del demandado al juicio oral laboral.

[449] La ampliación de la demanda en un juicio laboral solo es procedente si la misma consiste en hechos y reclamaciones.

Si se amplía la demanda solamente para ofrecer pruebas que no fueron ofrecidas en el memorial de demanda se viola el artículo 344 de este CT el cual establece claramente que el momento procesal oportuno para ofrecer pruebas que demuestren la veracidad de los hechos de la demandad es únicamente la demanda, no la ampliación.

Se pueden ofrecer nuevas pruebas pero para demostrar los hechos que han sido ampliados.

[450] Esta norma obliga al juez a realizar una fase de conciliación con el objeto de tratar de resolver el conflicto entre las partes. El alcance que puede tener este arreglo conciliatorio se regula en el artículo 341 del CT.

Si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas. [451]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 341. — (R) Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

R. Este párrafo, DP 570.

(R) Si no hubiere conciliación alguna, el juicio proseguirá.

R. Este párrafo, DCR 1441.

CAPITULO SEXTO

Excepciones

Artículo 342. — (R) Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, [452] salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejorar proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 343. — (R) El juez debe resolver en la primera comparecencia las excepciones dilatorias, a menos que al que corresponda oponerse se acoja a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo siguiente, lo que se hará constar, en cuyo caso el juez suspenderá la audiencia y señalará otra para la

[451] Esta norma regula los efectos de una contestación afirmativa del demandado o allanamiento el cual puede ser total o parcial. Es importante establecer que en este caso, a petición de parte, no es necesario dictar sentencia sino que es posible pasar a la ejecución de lo aceptado según los términos establecidos en el artículo 426 del CT ya que se considera que las prestaciones laborales aceptadas han sido reconocidas en la secuela del juicio.

[452] Actualmente la denominación de "*excepciones dilatorias*" equivale a la de "*excepciones previas*" y constituyen mecanismos de defensa del demandado que se plantean con el propósito de depurar el proceso iniciado en su contra. Se comprende entre estas excepciones a las indicadas en el artículo 116 del CPCM. Estas excepciones deben ser planteadas en la propia audiencia y antes de contestar la demanda. No es posible plantear excepciones dilatorias antes del día de la audiencia del juicio oral ya que la ley exige que sean planteadas durante la audiencia. Únicamente se puede plantear previamente la excepción de incompetencia que regula el artículo 309 del CT.

recepción de las pruebas pertinentes y resolución de las excepciones.

Si fueren declaradas sin lugar dichas excepciones, en esta propia audiencia deberá procederse conforme lo indicado en el artículo 335 y 344 de este Código.

Las excepciones perentorias y las nacidas con posterioridad a la contestación de la demanda o de la reconvención se resolverán en sentencia.

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO SÉPTIMO

Pruebas

Artículo 344. — (R) Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la contestación, en la reconvención [453] así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano. [454]

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no lo hubiere hecho antes.

En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvención, se observará lo dispuesto en el párrafo anterior.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 345. — (R) En la resolución por la cual se de trámite a la demanda o a la reconvención, se mandará pedir de oficio certificaciones de los documentos que las partes hubieren ofrecido como pruebas y que se encontraren en alguna oficina pública, o en poder de cualquiera de los litigantes. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas contra las excepciones del demandado, o contra las que el actor opusiere a la reconvención.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 346. — (R) Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el juez en la primera audiencia, para el efecto las partes están obligadas a concurrir con sus pruebas respectivas. [455]

---

[453] Esta norma establece con claridad el momento procesal en que deben ser ofrecidas las pruebas. Si no se realiza el ofrecimiento en los momentos que se indican entonces "*precluye*" el derecho de ofrecer los medios de prueba.

[454] En caso de rechazo de un medio de prueba se puede utilizar la facultad establecida en el artículo 356 de este CT.

[455] Por principio procesal de "*concentración*" todas las pruebas deben ser recibidas en la primera audiencia y la realización de una segunda y una tercera audiencia tiene el carácter de excepción y no de regla general. En consecuencia la segunda y la tercera audiencia sólo pueden realizarse si concurren los supuestos establecidos en este artículo.

Si en esta audiencia no fuere factible recibir todas las pruebas por imposibilidad del tribunal o por la naturaleza de las mismas, se señalará nueva audiencia que debe practicarse dentro de un término no mayor de quince días a partir de la primera comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas el juez podrá señalar una tercera audiencia para ese objeto.

Esta última audiencia se practicará dentro del término de ocho días a contar de la segunda comparecencia, bajo la estricta responsabilidad del titular del tribunal.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la república. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 347. — (R) Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que pretendan establecer. [456]

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 348. — (R)Todos los habitantes de la república tienen obligación de concurrir al llamamiento judicial para declarar en juicios de trabajo, salvo que estén justamente impedidos para hacerlo o que se encuentren comprendidos dentro de las excepciones establecidas por la ley. La desobediencia será sancionada con una multa de cinco a veinticinco quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

Con la anticipación debida, las citaciones se harán por medio de la Policía Nacional Civil (R).

R. Esta denominación, DCR 11-97.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 349. — (R) Cuando haya que recibir declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el tribunal, el juez después de contestada la demanda y con audiencia de la parte contraria, haciéndole saber el día y la hora de la diligencia, podrá comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque no sea de la jurisdicción privativa de trabajo.

El juez también podrá facultar al exhortado, para que señale día y hora en que deba recibir la información, pero la resolución respectiva deberá notificarse a las partes, con la debida anticipación.

En este caso la notificación se hará por exhorto telegráfico que el exhortado dirigirá al exhortante, quien por la misma vía informará a aquél, haber hecho la notificación.

R. Este artículo, DP 570.

[456] Es entendido que en una exposición de argumentos se pueden plantear más de un hecho por lo tanto es posible ofrecer hasta cuatro testigos por cada uno de los hechos expuestos.

Artículo 350. — (R) Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurran a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La trasgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con una multa de veinticinco a cien quetzales que deberá imponer el juez que conozca del asunto.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 351. — (R) La tacha de testigos no interrumpirá el trámite del juicio y el juez se pronunciará expresamente sobre ella al dictar sentencia.

Se admitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de que se trate y la prueba para establecerla [457] se recibirá en la propia audiencia o en la inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas. No es causal de tacha la subordinación del testigo derivada del contrato de trabajo, pero si lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.

Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquel.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 352. — (R) La parte que proponga dictamen de expertos lo hará presentando de una vez los puntos sobre los cuales deba versar el peritaje y designará el experto de su parte. Para la evacuación de esta prueba, el juez dará audiencia a la otra parte por dos días, que se contarán de la fecha de celebración de la primera comparecencia, a efecto de que manifieste sus puntos de vista respecto al temario propuesto y designe su propio experto. El tribunal en definitiva señalará los puntos sobre los cuales ha de versar el expertaje. Su dictamen lo emitirán los peritos oralmente o por escrito en la audiencia que habrá de señalar el juez y sólo en el caso de que éstos no se pusieren de acuerdo designará un tercero en discordia, que dictaminará en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, en su caso.

Las partes no pueden tachar a los peritos, pero el juez está facultado para removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte que se estime perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

R. Este artículo, DCR 1441.

[457] En la publicación oficial del DCR 1441 se cometió el error de copia al indicar la palabra: "establecerse" en lugar de "establecerla" tal y como estaba regulado por el DP 570.

Artículo 353. — (R) Cuando fuere propuesta como prueba la exhibición de documentos o libros de contabilidad, de salarios o de planillas por el actor, el juez la ordenará para la primera comparecencia, conminando a la parte demandada, si fuere esta la que deberá exhibirlos, con una multa de cincuenta a quinientos quetzales en caso de desobediencia, sin perjuicio de presumirse ciertos los datos aducidos al respecto por el oferente de la prueba.

Si esta prueba fuera ofrecida por la parte demandada, igualmente deberá cumplir con presentarla en la primera audiencia.

Si fuere necesario practicar expertaje en los libros de contabilidad, de salario o de planillas o en los documentos, se procederá en la forma que señala el artículo anterior, debiéndose conminar por el tribunal a quien deberá exhibirlos para tal fin, con las multas establecidas en el párrafo precedente, si no cumpliere con el mandato del tribunal.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 354. — (R) Cuando se proponga por el actor la prueba de confesión judicial, el juez la fijará para la primera audiencia y el absolvente será citado bajo apercibimiento de ser declarado confeso, en su rebeldía. [458]

Pero si fuere el demandado el que propone dicha prueba el juez dispondrá su evacuación en la audiencia más inmediata que señale para la recepción de pruebas del juicio, citándose al absolvente bajo apercibimiento de ser declarado confeso en su rebeldía.

En igual forma se procederá para el reconocimiento de documentos.

Cuando la confesión judicial se haga en forma expresa en la secuela del juicio, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo confesado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que el juez deba dictar sentencia al respecto, y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas. [459]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 355. — (R) Cuando en una diligencia se haga constar la presencia de una persona, se le identificará con sus nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión y lugar en donde reside.

En las declaraciones de testigos y en los dictámenes de expertos, se consignarán los nexos que tengan con los litigantes y demás circunstancias legales que sirvan para calificar la prueba, exigiéndoseles a estos que se identifiquen con su cédula de vecindad o con otro documento fehaciente a juicio del tribunal, si éste dudare de su identidad o así lo pidiere la parte interesada. En este caso, el testigo que no se identifique convenientemente no podrá prestar declaración. Tampoco podrá discernírsele el cargo al experto que no llene este requisito.

---

[458] Esta institución procesal es conocida como "*confesión ficta*" y produce el efecto de declarar ciertos todos los hechos afirmados por la parte procesal que ofreció la confesión judicial ante la incomparecencia de la parte que debía absolver las preguntas o posiciones.

[459] Esta institución es conocida como "*confesión sin posiciones*".

En lo que respecta a los asesores, únicamente se consignarán sus nombres y apellidos y si el juez dudare respecto de su capacidad para el efecto, o alguna de las partes lo solicitare, les exigirá la presentación de los comprobantes respectivos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 321 del presente Código.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 356. — (R) Los tribunales de Trabajo y Previsión Social no admitirán pruebas extemporáneas, contrarias a derecho o impertinentes. En caso de denegatoria de recepción de pruebas, los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta y a solicitar la recepción de éstas en segunda instancia, y la sala respectiva resolverá lo procedente.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 357. — (R) Los tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legitima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente u ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable. La práctica de estas diligencias únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes. Contra las resoluciones para mejor fallar o contra las que lo denieguen, no se admitirá recurso alguno.

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO OCTAVO

Sentencia

Artículo 358. — (R) Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. [460]

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 359. — (R) Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado su fallo dentro del término de diez días antes indicado.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 360. — (R) En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 361. — (R) Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio. [461]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 362. — (R) Los incidentes que por su naturaleza no puedan o no deban resolverse previamente, se decidirán en sentencia. En todo caso se oirá por veinticuatro horas a la otra parte, salvo que el incidente se proponga y deba resolverse en la misma audiencia. La prueba se recibirá en una de las audiencias que especifica el artículo 346.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 363. — (R) De todos los autos y sentencias que pongan fin al juicio se sacará copia que deberá coleccionarse por el secretario del tribunal en libros ad hoc.

R. Este artículo, DCR 1441.

[460] Explicar aquí que no es necesario recibir prueba. De hecho así lo establecía el330

[461] **El Sistema de Valoración de la Prueba:** En el proceso ordinario laboral el sistema de valoración de la prueba es mixto. La confesión judicial, los documentos y el reconocimiento judicial se valoran según las reglas que establece el CPCM. La declaración de testigos, los medios científicos de prueba, las presunciones y el dictamen de expertos se valora en conciencia.

Artículo 364. —(R) Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el Juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

~~*Cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento.*~~

~~abc~~: Este párrafo, derogado, Co.Co., DOR 15/11/2004.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

CAPITULO NOVENO

Recursos

Artículo 365. — (R) Contra las resoluciones que no sean definitivas procederá el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. El Tribunal le dará trámite inmediatamente, mandando oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o sin ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del Juez.

Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales.

Contra la resolución que resuelva el recurso, cuando fuere dictada en primera instancia, cabe el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de veinticuatro horas de su notificación y ser resuelto dentro de los tres días siguientes a la recepción de los autos en la Sala respectiva, sin audiencia de las partes.

En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio,

los recursos:

a) De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son obscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio; y

b) De apelación que debe interponerse dentro de tercero día de notificado el fallo.

No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 366. — (R) Los recursos de Responsabilidad contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social y el recurso de Rectificación, proceden en los casos previstos en este Código.

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO DÉCIMO

Segunda Instancia

Artículo 367. — Interpuesto el Recurso de Apelación ante el tribunal que conoció en Primera Instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

(R) Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. [462] La apelación no produce efectos suspensivos cuando se interpone contra cualesquiera de las otras resoluciones apelables. [463] Cuando la apelación es de las que no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado.

(R) La apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el Tribunal de Primer Grado, llegare al momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el Tribunal de Segundo Grado.

R. Estos párrafos, adicionados, DCR 35-98.

Artículo 368. — (R) Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista, la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después, bajo la estricta responsabilidad de sus titulares.

[462] Por ejemplo un auto que resuelva una excepción dilatoria de falta de personalidad, de prescripción o de incompetencia por razón de la materia.

[463] Por ejemplo la apelación que se interpone en contra del auto que resuelve, en primera instancia, un recurso de nulidad.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 369. — (R) Si dentro del término de cuarenta y ocho horas, concedido al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal, si lo estima procedente, con noticia de las partes, señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse en el término de diez días. Practicada la prueba o vencido dicho término, la Sala, dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, dictará la sentencia. Implica responsabilidad para la Sala o para el Magistrado o Magistrados imputables del retraso, no haber dictado su fallo del término de diez días antes indicado.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 370. — El Tribunal de Segunda Instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el artículo 357.

Artículo 371. — Si los autos hubieren sido elevados en consulta, dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo.

Artículo 372. — La sentencia de Segunda Instancia debe confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

Artículo 373. — (R) Contra las sentencias de segunda instancia no caben más recursos que los de aclaración y ampliación.

R. Este artículo, DCR 1441.

TITULO DUODÉCIMO

Procedimiento en la Resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social

CAPITULO PRIMERO

Arreglo Directo

Artículo 374. — Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, [464] compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Artículo 375. — Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

La Inspección debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

Artículo 376. — Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

---

[464] **Los Comités Ad hoc o Consejos Permanentes**: Constituyen una forma de representación de los trabajadores por cada lugar de trabajo que exista en una empresa. Pueden estar formados por tres o menos personas y constituyen una importante herramienta dentro del sistema de administración de personal de una empresa y también como medio de representación laboral.

Su función consiste en que, a través de representantes, los trabajadores pueden plantear directamente sus quejas y solicitudes con relación a asuntos que se produzcan en un lugar específico de trabajo. Esto permite que cada lugar de trabajo se encuentre debidamente representado y facilita la comunicación entre la empresa y los trabajadores, además constituye un importante mecanismo de solución de conflictos colectivos dentro del ámbito de cada lugar de trabajo.

Se denomina comité ad hoc cuando los trabajadores, de un lugar de trabajo de la empresa, designan representantes para atender un asunto particular que se ha suscitado y que constituye un conflicto. Se denominan consejos permanentes cuando la designación de los representantes se realiza para que éstos atiendan todos los asuntos del lugar de trabajo de los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

Conciliación [465]

Artículo 377. — (R) Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, [466] elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea General de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los Estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno

---

[465] **El Proceso de Conciliación:** Este procedimiento de conciliación constituye un mecanismo de resolución de conflictos colectivos y constituye un procedimiento, establecido por la ley, para fomentar la Negociación Colectiva entre empleadores y trabajadores cuando no ha sido posible llegar a acuerdos en la vía directa.

Este procedimiento procede cuando en una empresa o lugar de trabajo se produce un conflicto cuya magnitud puede provocar una huelga o paro. Esto es lo que diferencia el proceso de conciliación con el arreglo directo en vista de que en éste se atienden únicamente problemas o conflictos que no pueden provocar una huelga o paro en toda la empresa.

El procedimiento de conciliación constituye un mecanismo auto compositivo de resolución de conflictos colectivos laborales y la intervención del Tribunal de Conciliación es únicamente para facilitar la consecución de un posible arreglo entre las partes. El Tribunal de Conciliación no emite sentencia sino propone fórmulas de arreglo.

Los artículos 5.2.e y 8 del convenio 154 de la OIT establecen la obligación del Estado de constituir estos procedimientos y que los mismos no deben obstaculizar la libertad de Negociación Colectiva, por esa razón este procedimiento está concebido o diseñado para ser realizado en forma rápida ya que según el artículo 393 de este CT la duración máxima del mismo es de 15 días, incluyendo los días inhábiles, artículo 325 de este CT.

Explicar cómo estaba en el 330.

[466] En Guatemala se denomina como "*coalición*" a la organización de trabajadores no sindicalizados. A las coaliciones se les reconocen todos los derechos que se establecen en los convenios 87 y 98 de la OIT en vista que se les considera como una "*organización*" en los términos establecidos en los artículos 10 del convenio 87 y 69 del convenio 110, ambos de la OIT.

Los integrantes de una delegación deben de cumplir los requisitos establecidos en este párrafo, especialmente, el de conocer muy bien las causas del conflicto. Si un representante no conoce muy bien las causas del conflicto no podría estar legitimado para representar a los trabajadores ante un Tribunal de Conciliación.

La capacidad legal para negociar ad referéndum o en definitiva tiene que constar expresamente en el acta correspondiente de lo contrario, dentro del proceso de conciliación, la otra parte puede plantear una excepción dilatoria de falta de capacidad legal.

o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea General. [467]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 378. — (R) Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, [468] trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante, deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma prevista.

Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de este Código. [469] Vencido el término previsto en dicha disposición, se procederá conforme lo dispuesto en este Capítulo, en lo que sea aplicable.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 379. — (R) Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado a los trabajadores, [470] y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos

---

[467] La conformación de una delegación de únicamente tres miembros del comité ejecutivo de un sindicato es una designación que debe hacer la asamblea general del mismo. Esto constituye una excepción a la forma de delegar la representación del sindicato establecida en el artículo 223.e del CT.

[468] Cuando se plantea un conflicto colectivo el juez de trabajo tiene la obligación de emitir la primera resolución de trámite en el mismo acto de la entrega de la solicitud y el pliego de peticiones. Esta obligación constituye una exigencia de celeridad en vista que presupone que el juez de trabajo se entreviste con la delegación que plantea el conflicto y que en el acto, no solo resuelva, sino que además, de oficio depure los requisitos previos de la solicitud tal y como lo ordena el artículo 381 del CT.

Por esta razón es que la enmienda de las omisiones que el juez de trabajo establezca en la solicitud del planteamiento del conflicto colectivo debe realizarse en un acta y no en una resolución.

[469] ✕ Explicar que este es un error de referencia porque lo correcto es remitir al penúltimo párrafo que establece el plazo de treinta días para agotar la vía directa.

[470] ✕ En la publicación oficial del DCR 18-2001 se cometió este error de redacción: "….reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores,…". Sin embargo esta oración carece de sentido total dentro del contexto de esta norma. Por esa razón la redacción correcta sería la que se presenta en este texto ya que la finalidad de esta disposición es que el patrono que la desobedece tiene la obligación de reparar el daño que ha causado a los trabajadores afectados.

mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 380. — (R) A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respetivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido. [471]

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. [472] Si aún así

[471] Esta garantía tiene por objeto proteger la Negociación Colectiva de cualquier acto de discriminación que se intente realizar a través de la terminación de los contratos de trabajo. Por esta razón desde el momento en que está planteado un conflicto colectivo, toda terminación de contratos de trabajo, requiere una autorización judicial.

En el incidente a través del cual se discute la autorización para terminar un contrato de trabajo durante el desarrollo de un conflicto colectivo el objeto de la discusión es si la terminación del contrato constituye o no un acto de discriminación.

Se entiende por toda terminación a las formas establecidas en el artículo 76 de este CT.

Según el artículo 4.c del DCR 71-96 no es necesario solicitar la autorización judicial para la cancelación de un contrato de trabajo si el trabajador ha incurrido en causal de despido injustificado o si se trata de una huelga de hecho.

[472] El auto de reinstalación se compone de tres partes:

- La orden de reinstalar inmediatamente al trabajador en su puesto de trabajo.
- La orden de hacer efectivo el pago de los salarios y prestaciones laborales dejadas de percibir.
- La imposición de una multa por haber desobedecido la prevención indicada en el artículo 379 del CT.

Para hacer efectiva una orden de reinstalación el ministro ejecutor hará constar en un acta si el empleador reinstala o no al trabajador. La desobediencia del empleador se perfecciona si se incumple el primer requerimiento de cumplimiento que realice el ministro ejecutor, no es necesario requerir el cumplimiento una vez más.

En todo caso una vez se ha incumplido el primer requerimiento de cumplimiento el juez de trabajo debe duplicar la multa que le había impuesto al empleador.

Es importante tener presente que cada una de las partes del auto de reinstalación, en caso de incumplimiento, puede dar lugar a diferentes acciones:

- Si el empleador desobedece la orden de reinstalar al trabajador procede, como ya se indicó, la certificación de lo conducente por el delito de desobediencia.
- Si el empleador desobedece la orden de pagar los salarios procede: a) iniciar un juicio ejecutivo para el cobro de los mismos y b) iniciar un proceso de sanción con base en el artículo 272.a del CT.
- Si el empleador no paga la multa impuesta por el juez de trabajo entonces también procede la certificación de lo conducente por el delito de desobediencia según lo establece el artículo 186

persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El Juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor [473] del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 381. — (R) El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

La solicitud debe contener: [474] el Juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el Juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme las reglas de los artículos que preceden.

R. Este dos primeros párrafos, DCR 1441.

(R) Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud. [475]

R. Este párrafo, adicionado, DCR 64-92.

Artículo 382. — (R) Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 294, notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, que deben nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el artículo 377, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso de que así no

de la LOJ.

[473] Explicar la diferencia entre ejecutor y notificador. ¿qué es un ejecutor?

[474] El objeto de un proceso de conciliación consiste en que a través de las fórmulas de arreglo que emite el Tribunal de Conciliación se intenta resolver el conflicto mediante un arreglo conciliatorio. Por lo tanto el procedimiento es un mecanismo de solución de carácter auto compositivo. No existe la posibilidad de que el Tribunal de Conciliación emita sentencia, en consecuencia el procedimiento se inicia a través de una simple solicitud que debe contener únicamente la información que se detalla en esta norma.

[475] Esta disposición tiene relación con el artículo 378 del CT que establece que le juez de trabajo resolverá el trámite del conflicto en el acto de la presentación de la solicitud y el pliego de peticiones.

lo hicieren se les seguirán haciendo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 383. — Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al substituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el artículo 297.

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias [476] o incidentes de ninguna clase. [477]

---

[476] En un proceso de conciliación puede plantearse todas las excepciones dilatorias (conocidas también como previas) que se regulan en el artículo 116 del CPCM, excepto la excepción de incompetencia la cual se plantea previamente.

En el caso de que un grupo coaligado o un sindicato de trabajadores planteará un conflicto colectivo el empleador podría plantear las siguientes excepciones:

- *Excepción de incompetencia por razón de la materia*, si el empleador considera que la relación que le une, con los trabajadores que han planteado el conflicto colectivo, no es de naturaleza laboral sino civil, por ejemplo si suscribió con ellos un contrato de servicios profesionales. En este caso la excepción de incompetencia debe plantearla dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la primera resolución que le ha dado trámite al conflicto colectivo según lo establece el artículo 309 del CT.
- *Excepción de Falta de Capacidad Legal*: si en el acta correspondiente no consta el otorgamiento por parte de la asamblea general de trabajadores de la capacidad legal a los delegados para negociar en forma definitiva o ad referéndum.
- *Excepción de Falta de Personería:* Si los delegados de los trabajadores no acreditan en forma legal y suficiente la representación que ejercen.
- *Excepción de Falta de Personalidad*: En el caso de que los trabajadores que plantearon el conflicto colectivo no tengan una relación laboral directa con el patrono emplazado. Esto puede darse en situaciones de subcontratación en donde existe una empresa principal y otra que subcontratada que es la que verdaderamente ha contratado a los trabajadores. También procede esta defensa cuando, tratándose de sindicatos, federaciones o confederaciones de hecho, carecen del reconocimiento de su personalidad jurídica.
- *Falta de cumplimiento de la condición* a que está sujeto el derecho de obligar al patrono o empleador a negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado, esta defensa procede cuando un sindicato de trabajadores ha planteado un conflicto colectivo con el objeto de obligar al empleador a negociar un pacto colectivo pero el sindicato de trabajadores no tiene el número mínimo de afiliados que exige el artículo 51 del CT, por lo tanto el patrono no está obligado a comparecer en la negociación del pacto colectivo en un Tribunal de Conciliación.

Estos son algunos ejemplos de las excepciones dilatorias que pueden plantearse dentro de un proceso de conciliación.

[477] Esta disposición tiene por objeto garantizar la celeridad del procedimiento de conciliación al evitar el planteamiento de recursos, excepciones e incidentes.

Artículo 384. — El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.

Artículo 385. — Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

(R) Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal. [478]

R. Este párrafo, DP 570.

Artículo 386. — (R) Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las partes por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año. [479]

R. Este párrafo, DP 570.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente estos determinen.

---

[478] El procedimiento de conciliación detalla muy bien que primero debe haber una audiencia con las partes del conflicto y deben realizarse por separado. Luego el Tribunal de Conciliación delibera sobre la propuesta de formulas de arreglo que propondrá a las partes y finalmente las partes negocian sobre la base de las fórmulas que el Tribunal de Conciliación les ha propuesto.

El objetivo de que el Tribunal de Conciliación delibere y acuerde previamente una fórmula de arreglo es para facilitar la negociación entre las partes ya que si las fórmulas de acuerdo han sido acordadas con la aprobación o el control del representante de cada sector se facilita la posibilidad de llegar a un arreglo.

Como puede apreciarse la negociación entre las partes no se realiza a través de audiencias sucesivas y continúas y técnicamente no se necesita realizar más de las dos audiencias que establece el procedimiento.

[479] Según el artículo 2.e.g. del AG del 15 de mayo de 1981 establece que se deberá inscribir en el DRL el convenio colectivo y la resolución que lo aprueba.

Artículo 387. — El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el artículo 385; pero si no obtuviera éxito dará por concluida definitivamente su intervención. [480]

Si el tribunal hiciere uso de esta facultad, el presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

Artículo 388. — Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 384 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

Artículo 389. — Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, [481] el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado. [482]

Artículo 390. — El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el secretario de éste.

Artículo 391. — Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

Artículo 392. — Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación una vez que hayan sido legalmente constituidos, son siempre válidas y no pueden ser anuladas por razones de incompetencia.

Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

---

[480] La facultad de realizar una segunda audiencia es exclusiva del Tribunal de Conciliación.

[481] Si un proceso de conciliación fracasa existe la posibilidad de un arbitraje potestativo según lo establece el artículo 397.a del CT.

[482] El objetivo de este informe es contribuir con la IGT para la prevención de los conflictos colectivos laborales ya que esta información brinda importantes insumos para que la IGT pueda diseñar, de manera más adecuada a la realidad laboral del país, su plan de acción.

Artículo 393. — (R) En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días,[483] contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo 381. Al vencerse dicho término, el tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso. [484]

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 394. — (R) En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos 241 y 246. [485]

Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en que recibió los autos. [486]

El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica, la parte dispositiva de la resolución correspondiente a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional Civil (R) a fin de que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden.

R. Esta denominación, DCR 11-97.

Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el

---

[483] Explicar que antes, en el DCR 330, eran diez días. Explicar la celeridad de este procedimiento.

[484] Esta importante disposición tiene por objeto garantizar la celeridad del proceso de conciliación.

[485] **Solicitud de Declaratoria de Legalidad del Movimiento**: Tiene por objeto pedir al juez de trabajo que establezca si el movimiento de huelga o paro cumple con los requisitos legales para su ejercicio. En el caso de la huelga el juez de trabajo debe establecer si el movimiento cumple los tres requisitos establecidos en el artículo 241 del CT, en el caso del paro se debe establecer si el movimiento cumple los requisitos establecidos en el artículo 246 del CT. Si el movimiento es declarado legal entonces se puede ejercer el derecho de huelga o paro legal. Si es declarado ilegal, y los trabajadores realizan la huelga o el empleador realiza el paro, entonces procede iniciar las diligencias para la declaratoria de huelga o paro ilegal.

[486] El objetivo de la consulta de oficio es para dar mayor celeridad al procedimiento en vista de que si la Sala de la Corte de Apelación conoce en consulta el auto de legalidad o ilegalidad que se haya dictado se evita que la parte afectada plantee un recurso de apelación que demoraría el resultado del proceso.

Con la consulta de oficio la Sala de la Corte de Apelaciones realiza su pronunciamiento en un breve plazo y otorgar a la resolución el estado de cosa juzgada, según lo establece el artículo 285 del CT.

centro de trabajo de que se trate. [487]

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 395. — (R) Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala confirmando el pronunciamiento del juez. Pasado este término sin haberla declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio. Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro es de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el artículo 246.

R. Este artículo, DCR 1486.

Artículo 396. — (R) Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declarare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los artículos 242 y 252. [488]

Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente.

Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el artículo 242, párrafo segundo, y 252, párrafo último. La resolución debe contener:

a) Razones que la fundamenten;

b) Término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa;

c) Prestaciones que el patrono deberá conceder, en el caso de huelga;

d) Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la

---

[487] Este procedimiento permite declarar una huelga ilegal o una huelga de hecho por ejemplo si un grupo de trabajadores realiza una suspensión de laborales que el empleador considera ilegal o sostenida de hecho entonces éste debe iniciar el incidente respectivo y si el juez de trabajo lo declara con lugar entonces procede que el patrono despida a los trabajadores sin responsabilidad de su parte según lo establece el artículo 244 de este CT.

[488] **Declaratoria de Justicia de una Huelga o Paro**: Esta resolución califica la responsabilidad del patrono, para el caso de una huelga, o de los trabajadores, para el caso de un paro. Si una huelga es calificada justa entonces se producirán las consecuencias establecidas en el artículo 242 del CT y si el paro es declarado justo se producirán las consecuencias establecidas en el artículo 252 del CT.

Esta resolución puede ser apelada según lo establece el artículo 365 del CT.

facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c) de este artículo. Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente, en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudirse a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente Código otorga a los trabajadores; [489] y

e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes.

Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el artículo 242, último párrafo, y, en el segundo caso debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo tercero del artículo 252. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que se haya incurrido.

R. Este artículo, DCR 1441.

CAPITULO TERCERO

Arbitraje [490]

Artículo 397. — **(R)** El arbitraje procede:

1) Potestativamente:

a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite

[489] Esta disposición contiene una garantía para los trabajadores de significativa relevancia. Cuando una huelga es justa o es injusto un paro los trabajadores tienen derecho a que el empleador les pague su salario y si se niega a hacerlo entonces procede iniciar un juicio ejecutivo para el cobro judicial de los mismos.

Por ejemplo si un movimiento de huelga es declarado legal y los trabajadores realizan la huelga, suspendiendo y abandonado su trabajo tal y como establece el artículo 239 del CT y luego la huelga es declarada justa y el patrono es condenado a pagar salarios cada quincena según establece el primer párrafo del artículo 92 del CT, entonces aunque los trabajadores sigan holgando, por la negativa del patrono de otorgar las prestaciones laborales que en justicia reclaman los trabajadores, tendrán derecho a recibir el pago de su salario al vencer la primera quincena luego de que la huelga ha sido declarada justa. Si el empleador se niega a pagar esa quincena entonces procede iniciar un juicio ejecutivo laboral para cobrar los salarios de todos los trabajadores según el procedimiento establecido en el artículo 426 del CT.

[490] **El Arbitraje Laboral**: Consiste en un mecanismo heterocompositivo para la resolución de conflictos colectivos de trabajo. A diferencia del proceso de conciliación en el arbitraje si se emite una sentencia colectiva y durante el procedimiento se realizan investigaciones y se producen pruebas.

Puede ser potestativo cuando las partes voluntariamente están de acuerdo en someter su conflicto ante un Tribunal de Arbitraje y únicamente en los casos que la ley lo permite. También puede ser obligatorio y en este caso las partes están obligadas a comparecer ante el Tribunal de Arbitraje en los casos que la ley así lo disponga.

de conciliación;

b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

2) Obligatoriamente:

a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;

b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del artículo 243 de este Código; [491]

c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 de este Código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate. [492]

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 398. — **(R)** En los casos de arbitraje potestativo, las partes deben someter ante el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social y por escrito, los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando además, tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 409, señalando lugar para recibir notificaciones; en casos no llenaren este requisito, el juez ordenará subsanar la omisión.

En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará un acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

R. Este artículo, DP 570.

R. Se suprime último párrafo, DCR 1441.

---

[491] Solamente se encuentra vigente la procedencia del arbitraje obligatorio cuando se produzca el supuesto contenido en el artículo 243.a del CT. El DCR 18-2001 derogó el inciso "d" del artículo 243 del CT por lo tanto desde ese momento también quedó derogada la posibilidad de que exista un arbitraje obligatorio en este caso.

[492] El DCR 13-2001 modificó el inciso "c" del artículo 241 en el sentido que redujo el porcentaje mínimo de apoyo de los trabajadores para realizar una huelga legal. En consecuencia este inciso ha perdido vigencia ya que se ha derogado el supuesto que regula este caso de procedencia de arbitraje obligatorio.

Artículo 399. — (R) Llenados todos los trámites anteriores, el juez, dentro de las veinticuatro horas siguientes, procederá a integrar el tribunal.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 400. — (R) Lo dispuesto en el artículo 383 de este Código es aplicable para los Tribunales de Arbitraje.

Será motivo de excusa para los vocales del tribunal el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero puede ser ésta allanada por los delegados de ambas partes.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 401. — (R) Una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no admitirán recursos sus autos o providencias.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 402. — (R) El Tribunal de Arbitraje, dentro del plazo previsto en el artículo anterior, oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias conjuntas, haciendo uso de la facultad que le otorga el artículo 388; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados, ordenará la evacuación rápida de las diligencias que estime convenientes, incluyendo las de prueba y si lo considerare oportuno, recabará dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, o sobre alguna o algunas de ellas.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 403. — (R) La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponde preferentemente la fijación de los puntos de hecho a los vocales del tribunal y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquéllos no lograren ponerse de acuerdo, decidirá la discordia el presidente del tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y en su caso, de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 404. — En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene

alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días.

Artículo 405. — (R) La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 406. — La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

(R) Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el laudo para pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social su ejecución, en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fije. Dicha parte también puede optar por declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación o arbitraje, siempre que lo haga únicamente por el incumplimiento de las resoluciones del fallo.

R. Este párrafo, DCR 1441.

Artículo 407. — (R) Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse conflictos colectivos sobre las materias que dieron origen al juicio.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 408. — De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

CAPITULO CUARTO

Disposiciones Comunes a los Procedimientos de Conciliación y Arbitraje

Artículo 409. — (R) Ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y con asesoría de abogado, las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

a) Por parientes dentro de los grados de ley, o abogados, si se tratare de patronos individuales;

b) Por compañeros de labores, si se tratare de trabajadores; y

c) Por sus directores, gerentes o empleados superiores, con poder suficiente, si se tratare de personas jurídicas emplazadas como el patrono.

En todo caso, los comparecientes deberán acreditar su calidad.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 410. — (R) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje pueden requerir de las autoridades y comisiones técnicas estatales y de las instituciones y personas relacionadas con el conflicto, la contestación de los cuestionarios que les formulen, con relación al negocio de que conozcan. Asimismo,

pueden visitar y examinar los lugares de trabajo y requerir de las partes los informes que estimen necesarios para el desempeño de su cometido. El entorpecimiento o la negativa injustificada que impidan la realización de estas diligencias, serán sancionados con una multa de cincuenta a quinientos quetzales.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 411. — (R) El presidente de cada Tribunal de Conciliación y Arbitraje puede citar y notificar a las partes o a los delegados por medio de la Policía Nacional Civil,(R) de las autoridades de trabajo o por las autoridades de cualquier clase, quienes están obligados a atender con preferencia la petición que se les haga. Estas diligencias no están sujetas a más formalidad que la constancia puesta en autos de haber sido realizada y salvo prueba en contrario se tienen por auténticos.

R. Esta denominación, DCR 11-97.

Artículo 412. — Los tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender, sin sujetarse a las reglas del Derecho Común.

Artículo 413. — Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes.

TITULO DECIMO TERCERO

CAPITULO UNICO

Procedimiento en Materia de Previsión Social

Artículo 414. — Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente Código.

TITULO DECIMO CUARTO

CAPITULO UNICO

Faltas Contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social (R)

R. Denominación, modificada, DCR 18-2001.

Artículo 415. — (R) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del artículo 281 de este Código.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 416. — Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y

b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.

Artículo 417. — **R. Este artículo, derogado, DCR 18-2001.**

Artículo 418. — **R. Este artículo, derogado, DCR 18-2001.**

Artículo 419. — (R)Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 420. — **R. Este artículo, derogado, DCR 18-2001.**

Artículo 421. — **R. Este artículo, DCR 18-2001.**

Artículo 422. — (R) Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este Código.

R. Este artículo, DCR 18-2001.

Artículo 423. — (R) En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal.

R. Este artículo, DP 570.

Artículo 424. — En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes.

TITULO DECIMO QUINTO

CAPITULO UNICO

Ejecución de Sentencias

Artículo 425. — Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia.

Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

Artículo 426. — (R) Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del jui-

cio [493] o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 de este Código, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano, sin formar artículo [494] y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositarlo que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercero día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los artículos 862, 863, 864, 865, 869 y 870 del Código Procesal Civil y Mercantil **(R)**. [495] En lo

---

[493] Estas prestaciones se refieren a las que han sido aceptadas a través de un allanamiento parcial o total a de la demanda, según el artículo 340 del CT; y en caso de confesión sin posiciones, según lo regula el artículo 354 del CT.

[494] Resolver "*de plano*" significa emitir una resolución sin más trámites que entorpezcan o demoren el asunto. Resolver "*sin formar artículo*" significa que este recurso se resuelve sin dar audiencia a las partes, sin considerar que esta discusión constituye un asunto incidental del proceso ejecutivo.

[495] En le CPCM vigente actualmente los artículos que corresponden están comprendidos entre el

no previsto por tales preceptos se aplicarán los procedimientos que establece este artículo, y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

R. Esta denominación, DL 107.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 427. — **(R)** El que con posterioridad a la ocasión en que se obligue en virtud de acto o documento que pueda aparejar ejecución, o que durante el transcurso de un juicio que se siga en su contra enajenare sus bienes, resultando insolvente para responder en la ejecución, será juzgado como autor del delito de alzamiento. [496]

Cuando en el procedimiento ejecutivo se hubiere trabado embargo sobre bienes que resultaren insuficientes, de ajena pertenencia o que de cualquier otro modo no respondan al fin propuesto, a solicitud de parte y sin formar artículo, el juez ordenará la ampliación del embargo correspondiente, comisionando en forma inmediata al ejecutor del tribunal para su cumplimentación.

En los procedimientos ejecutivos laborales, no cabrá recurso alguno, salvo el expresamente previsto en este título.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 428. — En los casos no previstos en el presente capítulo, el juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.

TITULO DECIMO SEXTO

(R) CAPITULO UNICO

Del recurso de responsabilidad

R. Denominaciones modificadas, DCR 1441.

Artículo 429. — **(R)** Procede el Recurso de Responsabilidad contra los jueces y magistrados de Trabajo y Previsión Social: [497]

---

artículo 336 hasta el artículo 339.

[496] Esta es una importante disposición legal que garantiza la efectividad de los procesos judiciales laborales en vista que complementa el tipo del delito de alzamiento regulado en el artículo 352 del CP.

Si una persona alza sus bienes durante la tramitación de un juicio laboral y luego resulta condenada y ya no es posible ejecutar la sentencia debido al alzamiento de bienes que realizó deberá ser procesado por este delito.

En el supuesto de que el alzamiento de bienes lo haya realizado una persona jurídica, por ejemplo que en el caso de que una Sociedad Anónima se haya disuelto durante la tramitación de un juicio laboral que haya planteado un trabajador en su contra, la responsabilidad por el delito cometido es de las personas que representan legalmente a dicha sociedad, según lo establece el artículo 38 del CP.

[497] Este antiguo recurso de "*responsabilidad*" tenía como objetivo disciplinar el desempeño de los

a) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;

b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;

c) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daño a los litigantes;

d) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente;

e) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y

f) Cuando observaren notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudieren incurrir.

R. Este artículo, DCR 1441.

Artículo 430. —**(R)** La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar, por medio de uno de sus miembros o por un Magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, oyendo al Juez o Magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

a) **R. Este inciso, suprimido, DCR 64-92.**

b) Amonestación pública;

c) **(R)** Multa de un mil quinientos (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.

R. Este inciso, DCR 64-92.

d) **R. Este inciso, suprimido, DCR 64-92.**

Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

R. El primer párrafo, el inciso b) y este último párrafo, DCR 1441.

TITULO DECIMO SEPTIMO

jueces y magistrados de la JPTPS. Sin embargo el sistema disciplinario contenido en los artículos 54 al 71 del DCR 48-99 establece mayores garantías para la Administración de Justicia Laboral y para los propios funcionarios judiciales y ha superado el antiguo sistema disciplinario que se comprende en este artículo.

De las Atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en Materia Laboral [498]

CAPITULO UNICO

De las Atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en Materia Laboral

Artículo 431. — Además de las atribuciones consignadas en otras leyes o en el presente Código, la Corte Suprema de Justicia como Tribunal jerárquico de superior categoría, en materia laboral tendrá las siguientes:

a) Vigilar constantemente la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, disponiendo las remociones o destituciones que deban hacerse, según el caso;

b) Procurar la unificación del criterio de dichos tribunales, para cuyo efecto, propugnará pláticas periódicas entre sus titulares;

c) Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a efecto de crear y unificar los precedentes de los mismos;

d) Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

e) Examinar, conforme lo preceptuado en el título anterior, los expedientes en los que tuviere denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;

f) Proponer al Congreso de la República las reformas a las leyes de trabajo que considere necesarias, ya sea a iniciativa propia o a solicitud de alguno de los titulares de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

g) Publicar en la gaceta de los tribunales los fallos firmes dictados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que por su importancia técnica jurídica considere conveniente divulgar.

TITULO DECIMO OCTAVO [499]

Disposiciones Finales

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Transitorias

[498] Explicar como se cambió este título el DCR 1441.
[499] Explicar que este título se agregó con el DCR 1441.

Artículo I. — El Organismo Ejecutivo dentro de un plazo máximo de dos años, contados a partir de la vigencia de esta Ley, debe dictar los reglamentos expresamente previstos en el texto del Código de Trabajo. [500]

Artículo II. — Los juicios de trabajo, de cualquier naturaleza que sean, que al entrar en vigor esta Ley se encuentren en trámite, se continuarán y fenecerán, tanto en lo que se refiere a los procedimientos que deban seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponda aplicar, de conformidad con las normas que hubieren estado en vigor a la fecha de su iniciación.

CAPITULO SEGUNDO

Disposiciones Derogatorias y Finales

Artículo I. — En todas las disposiciones del Código de Trabajo en donde aparezcan las expresiones "Ministerio de Economía y Trabajo" y "Guardia Civil", deben substituir dichas expresiones por "Ministerio de Trabajo y Previsión Social" y "Policía Nacional", respectivamente.

Artículo II. — Se derogan los Artículos 432, 433, 434 y 435 del Decreto 330 del Congreso de la República, reformado por el Decreto Presidencial 570, así como las demás disposiciones que expresamente se consignan en el texto de esta Ley y las que se oponen a su cumplimiento.

Artículo III. — Esta ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo: en Guatemala, a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno.

RUBEN FLORES AVENDAÑO,
Presidente.

SALVADOR SERRANO MUÑOZ,
Secretario.

VIRGILIO VISCOVICH PREM,
Secretario.

Palacio Nacional: Guatemala, 5 de mayo de 1961.

Publíquese y cúmplase,
MIGUEL YDIGORAS FUENTES

El Ministro de Trabajo y Bienestar Social,
CARLOS CIPRIANI.

[500] Explicar que estos reglamentos se refieren a acuerdos gubernativos. Citar ejemplos.